



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração



Tribunal de Contas do Distrito Federal

nine Núcleo de Estudos e Pesquisas
em Inovação e Estratégia

GEUSA SANTANA DA SILVA

Análise do Assédio Moral Em Uma Organização Pública de Controle

Brasília – DF

2017

Geusa Santana da Silva

**Assédio Moral no Trabalho: Estudo de caso em uma
organização pública de controle**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração
como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão Pública.

Professor Orientador: Prof. Doutor Edgar Reyes Junior

Brasília – DF

2017

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.

Madre Teresa de Calcutá

Agradecimentos

Essa jornada culmina com a certeza de que a estrada foi longa, exposta a muitos intempéries, mas principalmente motivadora a novas lutas.

Entretanto não é possível alcançar a porta de saída, sem a consciência dos diversos personagens que contribuíram para que o caminhar fluísse e fosse possível, então para ser reconhecida as pessoas importantes nesta jornada, devo registra-las além do coração, também nesta mensagem, iniciando por meus pais, José e Josefa, pessoas extraordinárias que me deram tudo que tenho e fortificaram as verdades que acredito. Eles foram a inspiração de que tudo é possível, bastando coragem para o primeiro passo. Tenho os melhores pais do mundo, meu orgulho, meu cajado, por quem agradeço todos os dias a vida e convivência, pois a maior sabedoria que tenho, recebi deles.

A DEUS, recarga de minha bateria diária, certeza de sua presença e cuidado constante. Razão de minha fé inabalável e vontade de servir.

Minhas irmãs, companheiras de uma estrada edificante, as primeiras parceiras. Meus cunhados que somam no círculo familiar, em especial aquele que hoje só sinto espiritualmente, posto que o Pai chamou precocemente para compor sua equipe de trabalho.

Sobrinhos e sobrinhas a continuidade dessa história linda que é nossa família, agora aos poucos sendo presenteada com a chegada de novas gerações.

Meu amado companheiro de todas as horas, parceiro, amigo e mais que filho, Michel, com quem tenho o prazer de conviver e por quem a palavra MÃE tem sentido especial. Sou grata por sua vida e pela história que escrevemos a quatro mãos. Filho amado, não há limite para a consciência preenchida de saber.

Aos colegas de trabalho, que ao longo desta jornada ouviram minhas reclamações e com paciência me doaram tanto carinho e incentivo, vocês foram muito especiais.

Aos professores, esse curso reuniu mestres além do imaginado, que sem dúvida incorporaram novos valores, conhecimentos e questionamentos, esses que me farão seguir em frente, para encontrar as melhores respostas. Professora Marina uma flor a quem admiro pela natureza comprometida, delicadeza impar e conhecimentos volumosos, sempre disposta a acolher, amparar e guiar nossos

passos. Tanta leveza acomodada em ser humano fenomenal, a quem com carinho guardarei no coração.

Ao meu orientador Professor Doutor Edgar Reyes Junior, minha escolha para orientação por que vi nele durante nossos encontros semanais a paixão pelo ensino. A cultura reunida em caminhada firme e operosa. A consciência que o saber nos conduz a paragens longínquas. Que o esforço operoso produz resultados, e de como é gratificante encontrar a resposta de perguntas perdidas em nosso templo interior. Além disso a convicção que dele poderia esperar a ponte que me conduziria a novos horizontes, onde de certo o sol brilha mais forte, os prados são muito mais verdes, o vento sopra suave e os pássaros cantam serenos, eis que é o lugar da consciência liberta de pré-conceitos e fórmulas gastas pelo desuso, terra chamada: SABER.

SIGLAS UTILIZADAS

TCDF – Tribunal de Contas do Distrito Federal

LC – Lei Complementar

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

CB – Correio Braziliense

DODF – Diário Oficial do Distrito Federal

UNB – Universidade de Brasília

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

ONU – Organizações das Nações Unidas

DORT – Distúrbio Osteomuscular Relaciona ao Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	12
1.1	Problematização	12
1.2	Objetivos.....	14
1.2.1	Objetivo Geral	14
1.2.2.	Objetivos Específicos.....	14
1.3	Justificativa	15
2.1	Assédio Moral	17
2.1.1	Conceitos.....	18
2.1.2	Evolução dos estudos.....	22
2.1.3	Diferentes nomenclaturas	26
2.2	O Assédio moral e suas patologias	27
a)	O estresse	29
b)	A síndrome de <i>burnout</i>	30
c)	A depressão.....	31
d)	O alcoolismo	31
e)	A morte súbita.....	32
f)	Outras doenças causadas pelo assédio moral nas relações de emprego	32
3.	TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL.....	33
4.	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	36
4.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	36
4.2	Caracterização da organização, setor ou área	37
4.3	População e amostra.....	37
4.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa	38
4.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	38
5.	RESULTADOS E DISCUSSÃO	40

5.1. Perfil sócio demográfico	40
5.1.1 Gênero.....	40
5.1.2 Tempo de serviço	42
5.1.3 Vínculo funcional	43
5.1.5 Cargo de direção ou função gratificada	46
5.2 Percepção do Assédio Moral.....	47
5.2.1 Comportamento do chefe	49
5.2.2 Ambiente do assédio	51
5.2.3 Percepção do comportamento da chefia.....	53
5.3 Percepção do assédio pela vítima.....	54
5.3.1 Vivência do assédio.....	54
5.3.2 Percepção da vítima de assédio	56
5.3.3 Duração do assédio	57
5.3.4 Função do assediador	59
5.3.5 Consciência do assediador.....	61
5.3.6 A ação da vítima	62
5.3.7 Resultados da ação	63
5.3.8 Desenvolveu doenças pelo assédio	64
5.4 Perfil do assediador.....	65
6. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	73
REFERÊNCIAS.....	77
ANEXOS	83
1. Questionário aplicado.....	83
2. Submissão de trabalho junto a AnPAD.....	86
3. Quadro de composição do CTDF	87
4. Código de Ética do TCDF	88

1. INTRODUÇÃO

1.1 Problematização

O assédio moral tornou-se presente no cotidiano das relações funcionais. Diversos artigos, livros, trabalhos acadêmicos gritam por atenção em face da necessidade de se observar que essa conduta contamina, não só o ambiente de trabalho, prejudicando as metas desejáveis e objetivos do órgão, mas também, à saúde física e mental dos servidores.

Na certeza de que a prática do assédio moral causa danos de proporções ainda não totalmente diagnosticados, urge compreender as razões de sua incidência, cada vez mais insistente, que se alastra silenciosamente, com trejeitos diversos, deixando rastros de perdas e dor. Assim, impõe seu combate, para que o ambiente funcional priorize, também, as relações, se ocupe da pessoa, da convivência harmônica e saudável, do trabalhar prazerosamente, condição que certamente se refletirá no todo e especialmente na qualidade de vida no trabalho. Essa busca não é utópica, entretanto sua concretização se atrela a necessária conscientização de todos, numa construção diária da harmonia funcional. Nesse diapasão ganha a coletividade funcional, o órgão, a sociedade e finalmente o Estado, porque, certamente alcançará seus objetivos estratégicos, sem baixas pelo caminho.

O acesso facilitado de ingresso no judiciário em busca de reparação pecuniária por condutas impróprias, de certo modo, banalizou o verdadeiro *modus operandi* do que venha a ser assédio moral.

Assédio moral está ligado a ideia de humilhação, sofrimento, ou a sensação de ser menosprezado, agredido emocionalmente, sentimento que culmina por vezes em vergonha, mal estar, desorientação, afetando diretamente a condição de trabalhar, que implica em diversos sintomas negativos a produção e qualidade na prestação funcional.

No conceito de Hirigoyen, (2006), assédio é uma “violência perversa no cotidiano”, por sua ação danosa que maltrata, humilha e desestabiliza a vítima, e se manifesta sob diversas formas de conduta, todas abusivas, que objetiva ataque camuflado a dignidade e integridade psíquica ou mesmo física do agredido, com

repetição sistemática, onde três são, então, os elementos centrais extraídos desse conceito: a repetitividade, a violência psicológica e a finalidade destrutiva. (Hirigoyen, 2006).

O ambiente de trabalho deve primar pela convivência pacífica, embora foque sua atenção, energia e vitalidade na produção em diversos níveis e natureza, isto porque trabalhar acrescenta ao homem dignidade e crescimento. Daí a certeza, o servidor motivado é um trabalhador mais criativo, mais disposto a oferecer sua contribuição que é única, embora realizada por diversas mãos.

A relação com outros colegas deve fluir com respeito, possibilitando o apoio e intercâmbio de informações, experiências e conhecimentos, para que o produto final tenha um pouco de muitos, posto ser essa conduta o grande diferencial das ferramentas possíveis de serem exploradas na gestão pública e que, de certo, independe de maiores investimentos. Assim, valorizar o material humano é investir no aprimoramento da excelência da gestão de resultados.

No serviço Público, em face da segurança advinda pela estabilidade, o assédio moral tem se mostrado com diversos formatos, impondo que os administradores pensem políticas de gestão que envolvam ações para coibir essa prática em seu ambiente.

O Estado é o grande empregador, a cada 100 trabalhadores brasileiros, 12 são servidores públicos. No âmbito federal, conta-se com 2,2 milhões de funcionários OCDE (CB, 30.10.2016). Portanto, um público sobre o qual não se pode apenas exigir cumprimento de metas e consecução de atividades, eis que não se trata de máquinas, neles a emoção e personalidade os diferenciam uns dos outros, justificando por isso, observar também a dignidade da pessoa, princípio consagrado constitucionalmente.

O ambiente TCDF é uma grande casa que conta com 617 servidores, destes 498 são efetivos (DODF nº 5 6.1.2017). As unidades administrativas do TCDF são o Gabinete da Presidência, Consultoria Jurídica, Secretaria-Geral de Controle Externo, Secretaria de Acompanhamento, Secretaria de Auditoria, Secretaria de Contas, Secretaria de Fiscalização de Pessoal, Secretaria de Macro Avaliação da Gestão Pública, Secretaria das Sessões, Secretaria-Geral de Administração, Divisão de Planejamento e Modernização Administrativa, Divisão de Tecnologia da Informação e Sala de Atendimento ao Público.

Essa estrutura também conta com apoio de servidores vindo de outros órgãos, servidores sem vínculo, terceirizados e estagiários, todos doando muito de si para que a missão do Tribunal seja plenamente alcançada, posto que o papel a ser desempenhado pelo órgão, é muito mais abrangente que seu objetivo institucional, na medida que a sociedade clama por atuação condizente com a ética e legalidade na fiscalização e combate a utilização indevida da verba pública. Neste sentido a história desta Casa lhe faz justiça. Entre outras ações, foi em seu espaço que se deu a reunião inicial para criação da UNB, Universidade que presenteia a cidade com formação de excelência dos muitos profissionais que compõem a máquina administrativa.

Destas considerações passa-se ao assédio moral, e, como é percebido sob a ótica dos servidores, no âmbito do TCDF.

1.2 Objetivos

A seguir apresenta-se o objetivo geral e específico que guiaram este trabalho.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o assédio moral sob a ótica dos servidores, no âmbito do TCDF.

1.2.2. Objetivos Específicos

Para atingimento deste objetivo faz-se necessário o estudo dos seguintes elementos específicos:

- caracterizar o perfil sócio demográfico dos respondentes;
- identificar a percepção do assédio moral no órgão;
- caracterizar a vítima de assédio;
- analisar o perfil do assediador.

1.3 Justificativa

Teoricamente este trabalho se justifica em face da deficiência de pesquisas sobre o tema, no âmbito do serviço público, especialmente em organização pública de controle, onde a concentração de trabalhos sobre o tema é tímida. Relevando que o número de servidores nos quadros do órgão em questão é relevante, analisar a ocorrência de assédio, sua percepção, bem como caracterizar a vítima e o assediador, ofertará elementos para que outros estudos e políticas de contenção das ocorrências sejam implementadas no âmbito da gestão de pessoas, haja vista as consequências de se conviver com colegas agressivos e situações de humilhações, muitas das vezes, sem as partes se darem conta, que se trata de assédio moral.

Notadamente no ambiente funcional público, em razão de contar com reunião significativa de pessoas, e também motivados pela segurança da estabilidade, as relações funcionais nem sempre ocorrem de maneira a preservar o setor e também a convivência.

Portanto impõe-se observar que o assédio moral se mostra de diversas formas e causa grandes transtornos tanto ao servidor quanto ao órgão, vez que patologias vão surgindo e evoluindo, para culminar em limitação da mão de obra ativa por licenças diversas.

Empiricamente o ambiente pesquisado tem se mostrado propenso ao assédio moral, embora trate-se de órgão onde o nível cultural e social justificasse repelir condutas estranhas a boa convivência, na prática tal não ocorre.

A pesquisa levada a efeito mostrou alto nível de assédio moral praticado por chefes, colegas e subordinados. Aponta também que alguns servidores foram afetados em sua saúde por causa dele e que as providências para coibir o ato não são observadas por todos, dando a entender, que a conduta em alguns casos, é ignorada.

Desta forma, releva a leitura deste trabalho, a fim de que possa incentivar maior atenção sobre o tema, visando debates para seu conhecimento e envolvimento de todos os servidores no sentido de observarem os malefícios do assédio moral no ambiente corporativo, posto que sua prática, se traduz pela violência no ambiente funcional, consequência de fatores diversos, justificando a prevenção/intervenção e toda ação voltada a coibir sua incidência a fim de resgatar

o diálogo. Igualmente as atividades voltadas a organização de competências e atividades sociais, devem estar inseridas neste contexto, posto que nenhuma providência isolada sanará por completo os dramas envolvidos no assédio moral. (Di Martino, 2002, p. 4-7).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico serão abordados aspectos específicos do assédio moral no que se refere a conceitos, evolução dos estudos e as diferentes tipologias, com foco na administração pública. A seguir será feita uma apresentação do TCDF, quanto a sua estrutura e funcionamento passando a análise dos dados e conclusão do estudo.

2.1 Assédio Moral

A expressão “assédio moral” torna-se vazia na medida que persiste desconhecimento sobre o tema. Ocorrências e notícias de fatos havidos todos os dias, por si, não são suficientes a conscientização dos servidores que a conduta é imprópria ao ambiente funcional (Nascimento & Silva, 2012, p. 108-121). Em sua análise Brodsky (1976) criou o conceito de “comportamento indesejado” passando este a ser o marco das discussões iniciais sobre o desconforto nas relações diárias, a exigir atenção às relações interpessoais dos trabalhadores.

Segundo a OIT e a OMS, enfrentaremos nesta década avalanches de patologias relacionadas ao estresse, depressão, síndrome do pânico, e doenças psíquicas diversas, isto porque o envolvimento dos modelos de gestão, pouco, ou quase nada visam a saúde do trabalhador. (OIT, 2001, *apud* Nascimento & Silva, 2008, p. 108-121).

Portanto, conforme assinala Rufino (2011) e após Alkimin, (2013), o assédio praticado no âmbito funcional interessa a diferentes campos, porque ataca pontos distintos da saúde, da vida, da sociedade e do órgão, ramificando prejuízos. Assevera outra pesquisa levada a efeito por Padilha, Pichler e Fagundes (2011, p.94-105), que o assédio moral não está ligado ou limitado à escolaridade de quem o pratica, classe social, hierarquia funcional ou dimensão da organização, assim é pertinente dizer que ninguém ou nenhum ambiente está imunizado deste mal.

2.1.1 Conceitos

Via trabalho desenvolvido por Brodsky (1976), enfrentando o tema precocemente e dos estudos promovidos por Leymann em 1984, a quem se atribui a iniciativa de introduzir a expressão assédio moral no ambiente trabalhista nos anos 80, eclodindo deste marco, maior atenção as questões ligadas ao assédio moral. A expressão assédio moral tem sua origem no latim “*obsidere*”, indicando sitiatar, atacar, pôr-se adiante. Assinala Souza (2008), que sua “origem” inicialmente foi no Reino Unido, contudo é possível afirmar que o fenômeno é “tão antigo quanto o próprio trabalho”, posto que emerge nas relações humanas, que não são necessariamente harmoniosas. Neste sentido Freitas (2001, p.10) afirma:

Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve. (Freitas, 2001, p. 10).

Assédio destrói as relações, contamina o ambiente organizacional e abala gravemente a saúde e vida do trabalhador (Hirigoyen, 2006). Recepciona-se entre os doutrinadores o conceito da autora sobre assédio moral:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (Hirigoyen, 2006, p. 65)

Guedes (2008) valida tal definição observando que o comportamento ataca efetivamente a saúde física, psíquica e moral da vítima, sendo uma ação constante e agressiva, que mina paulatinamente sua possibilidade de resistência.

No mesmo sentido Einarsen e Skogstad (1996), Barreto (2003), Silva (2005), Soboll (2008), Freitas *et al* (2008), Marcondes e Dias (2011), relevando que principalmente a constância da conduta, é o principal fator a caracterizar o assédio, posto não se tratar de ações eventuais. (Marcondes, Dias, 2011).

Freitas *et al.* (2008) reforça o papel da omissão e da conivência dos superiores ou mesmo dos colegas de trabalho, como reforço ao desencadeamento e

manutenção do processo de violência. No mesmo sentido, Martiningo Filho e Siqueira (2008), ao assentirem que a direção se impõe envolver-se nos casos de assédio, a fim de evitar que o silêncio revigorem os atos de terror.

Portanto, com tais considerações e apoiado nas tipologias de Hirigoyen (2002), Guedes (2008), Olivetti e Sanchez (2010), Marcondes e Dias (2011) é possível apontar quatro tipos específicos de assédio moral, conforme tabela 1:

Tabela 1: Tipos de Assédio Moral

TIPOS	CARACTERÍSTICAS
Horizontal ou Simétrico	Quando acontece entre colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico, sendo mais frequente quando há disputas por vagas para um mesmo cargo ou promoção
Vertical descendente ou Assimétrico descendente	Origina-se da hierarquia. Esse tipo de assédio costuma ser de difícil solução e causa muitos transtornos no assédio, em razão da fragilidade da vítima ante seu agressor.
Vertical ascendente ou Assimétrico ascendente	Neste caso o subordinado (ou diversos) patrocina o assédio, fazendo uso de denúncias falsas entre outras, em razão de rejeição ao superior
Misto	Neste tipo de assédio diversas hierarquias se envolvem em razão de um assediado. Por exemplo o trabalhador com péssimos hábitos de higiene que costuma causar desconforto nos demais ou doença contagiosa, etc.

Fonte: Hirigoyen (2002a, 2002b). Adaptado.

Imperioso anotar que os trabalhos acadêmicos tratam de casos reais. As instituições estão convivendo com situações reais, que impõem debates cada vez mais envolvidos com a medicina, o direito e a administração, vez que as consequências não se fazem apenas à pessoa do empregado, mas também à organização, que perde força de trabalho, perde produção e se expõe negativamente por descaso, ao corpo humano que compõem o seu principal elemento, além dos prejuízos a família e a sociedade.

Hirigoyen (2002) pioneira em pesquisas sobre assédio moral, saliente sobre o poder destruidor da conduta no ambiente de trabalho. Brodsky (1976), ensaiando as primeiras linhas sobre o tema, já sinalizava pela necessidade de atenção as relações interpessoais no ambiente funcional. Em suas primeiras indagações sobre o tema, observou o sofrimento que emergia dos ambientes laborais, com forte reflexo nas emoções.

O assediador faz sofrer sua vítima. Se está na condição de comando, utilizando-se indevidamente do papel que lhe cabe na instituição, assume, seu comportamento, uma dimensão de difícil mensuração, adotando poder maior que o justificável a sua função, passa a cobrar tarefas incompatíveis com o cargo do servidor, metas inalcançáveis, dificulta o acesso a cursos e vantagens ou mesmo

excluindo-o da convivência social que muitas vezes se estabelece no setor ou fora dele.

Lukes (1980) ressalta que a autoridade do chefe é necessária. Via hierarquia é possível definir papéis e assegurar que a cadeia produtiva seja controlada, mas esta autoridade não pode se fazer fora dos padrões aceitáveis de profissionalismo e respeito. Blau (1964) se posiciona em relação a obediência, dizendo que ela não pode subjugar o trabalhador a condição de escravos, tendo em vista que as atuais relações profissionais não recepcionam mais tais condutas, eclodindo daí a resistência e por consequência a deterioração do ambiente funcional.

Martiningo Filho e Siqueira (2008) enfatizam que os efeitos danosos da convivência com o assédio moral se expandem inclusive para além dos limites profissionais, qual seja, família e sociedade. Desta forma podem ser descritos conforme tabela 2:

Tabela nº 2: efeitos do assédio moral no indivíduo, organização e sociedade

NÍVEL	CONSEQUÊNCIAS
Indivíduo	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniões sociais são evitadas - Deserção de compromissos sociais - Dificuldades em qualificação para outros empregos - Intolerância de problemas de família - Problemas no casamento e divórcio - Explosão de raiva - Distanciamento de relações de amizade - Perda de projetos partilhados - Queixas de desconforto físico e doença - indiferença com os laços familiares - Afastamento das responsabilidades, etc
Organização	<ul style="list-style-type: none"> - Custos adicionais de aposentadoria - Diminuição da competitividade - Aumento das pessoas incapazes para o trabalho - Aumento da rotatividade de pessoal - Custos de litígio - Motivação, satisfação e criatividade reduzidas - Custos de realocação de pessoal - Absenteísmo - Danos à imagem da organização - Diminuição da qualidade do produto - Diminuição da produtividade individual e grupal - Deterioração do clima interpessoal - Perda de pessoal qualificado - Redução do número de clientes - Treinamento de novos funcionários
Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> - Custos de aposentadorias prematuras - Altos custos pelo desemprego - Altos custos de incapacidade para o trabalho - Custos médicos e possível hospitalização - Perda de recursos humanos - Perda potencial de trabalhadores produtivos

Fonte: Pedroso *et al.* (2006). Adaptação

Deve-se observar a dificuldade de estabelecer um único perfil para vítima e agressor. Conforme Freitas, “a perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos” (Freitas, 2001, p.13). Sua característica é de insegurança no trabalho, não convivência pacífica com críticas. Normalmente são ambiciosos e invejosos, chegando ao ponto de mostrar como seu trabalho é mais eficiente que do colega, com a intenção de se mostrar dinâmico, capaz (Heloani, 2004). Diferentemente, a vítima de assédio não possui uma característica específica que a torna mais vulnerável, tais como patologias ou qualquer doença de natureza psíquica (Freitas, 2001, p.11). Hirigoyen cita que a reação da vítima costuma fazer emergir o assédio. (Hirigoyen, 2002).

Por outro lado, o assediador defende sua personalidade, seu cargo, controle dos comandados e sua liderança, ainda que negativa (Silva, 2007). Nessa missão perversa, encontra prazer em rebaixar os mais fracos, sem dramas de consciência, porque moralmente não consegue se afetar, talvez pela ausência de tal princípio, (Freitas, 2011). Conforme Silva (2007), há certo consenso quanto a se reconhecer que o perfil psicológico do assediador é fruto de histórias traumáticas em sua jornada pessoal ou profissional. Possível ainda que seja portador de patologias ligadas ao equilíbrio mental. Finalmente inclinações ao vício como álcool ou drogas, podem justificar a conduta, mas não são situações taxativas. (Silva, 2007).

Enriquez (2000) assevera que o agressor tem o firme propósito de sobressair-se pela força, fazendo uso de astúcia calculada, para impressionar os colegas. Além disso, acredita que agindo assim, transmite a sensação de eficiência a todos. Esse profissional é descrito da seguinte forma por Lubit (2002):

“Sua arrogância, sentimento de ter direito a tudo, falta de preocupação com os sentimentos alheios, menosprezo do talento dos outros e preocupação excessiva com o sucesso comprometem, geralmente, a sua capacidade de trabalhar em equipe. Além do mais, não deixam que as pessoas se desenvolvam e também alienam seus subordinados, já que menosprezam o próximo, insistem em agir a seu modo, não têm empatia e estão sempre prontos para explorar os outros.”
Lubit (2002, p. 66-77).

Para Heloani (2004), entretanto, o comportamento do agressor indica tão somente sua insegurança, inaptidão em razão de sua incompetência, razão pela qual, via agressões, provoca o afastamento dos colegas, o que aparentemente lhe

assegura conforto em sua insegurança. Este modelo de personalidade também sempre vê o outro com desconfiança, acreditando estar sendo perseguido, sujeito a injustiças e constante falsidade.

A maioria das pesquisas apontam a mulher como alvo principal dos agressores organizacionais (Pedroso et al., 2006). Heloani (2004) aponta que os assédios que envolvem homens, dispõem de características mais complexas, posto que este se sente ofendido na sua identidade masculina, dificultando inclusive a comunicação das ocorrências, pelo receio de se mostrar fraco ante seus colegas, fraqueza esta que seria exposta ao seu grupo de trabalho e, talvez, a todo órgão. O homem dificulta a percepção de estar sendo assediado e também leva mais tempo para estabelecer defesas.

2.1.2 Evolução dos estudos

Almeida (Lima *apud* Almeida, 2013) registra que já no Livro de Deuteronômio, capítulo 22, pautou-se a primeira “regra” de indenização por danos morais, *verbis*:

“..Eu dei minha filha por mulher a este homem, e agora ele a despreza, e eis que lhe atribuiu coisas escandalosas, dizendo: Não achei na tua filha os sinais da virgindade; porém eis aqui os sinais da virgindade de minha filha. E eles estenderão a roupa diante dos anciãos da cidade, então os anciãos daquela cidade, tomando o homem, o castigarão, e, multando-o em cem ciclos de prata, os darão ao pai da moça, porquanto divulgou má fama sobre uma virgem de Israel. Ela ficará sendo sua mulher, e ele por todos os seus dias não poderá repudiá-la, e se um homem achar moça virgem, que não está desposada, e a pegar, e se deitar com ela, e forem apanhados, então, o homem que se deitou com ela dará ao pai da moça cinquenta ciclos de prata e, uma vez que a humilhou, lhe será por mulher, e não poderá mandá-la embora durante sua vida”. ALMEIDA (2013, p. 263-264).

Essa previsão não era o contorno do assédio moral, como se apresenta hoje. Entretanto, já se tratava de reparação financeira pelo dano. O código de Ur-Nammu, que foi anterior ao código de Hamurabi, fazia previsão de indenização em ocorrências de dano físico, conforme assevera Gusmão e Paiva, (Lima *apud* Gusmão *et al*, 2008, p. 25-26). Reparar, neste período, se assemelhava a vingança. Entretanto foi o código de Hamurabi que marcou o início do ciclo das reparações.

Para Martins (2013. p.6), esse normativo, originário do rei da Babilônia, tratava da reparação sob dois aspectos: no caso das ofensas pessoais, era possível a reparação de forma similar contra o ofensor ou, alternativamente, via pecúnia.

No livro do Alcorão é o versículo 173 (Capítulo II) que apresenta a normatização sobre dano moral, estabelecendo reparação pecuniária àquele que perdoasse o matador de seu irmão (Lima, *apud* El Hayek, 1994, s.p.).

A Grécia antiga, patriarca do sistema jurídico, com influência em várias civilizações, consagrou em sua tradição, a reparação econômica em razão de danos não patrimoniais, tencionando evitar a vingança, que era meio cruel e bárbaro, mas aceitável, tendo em vista os costumes da época. Pode-se compreender pelos estudos, a divisão em três momentos distintos quanto a evolução da responsabilidade civil normatizada pelo direito romano. (Lima, *apud* Silva, 1999, p. 17-18).

Primeiro período: anota Melo (2015, p.5) é marcado pela Lei das XII Tábuas – 452 aC, a pessoa ferida podia utilizar-se da pena de Talião, entretanto tal não era admitido se as partes promovessem acordo. Autores como Reis e Melo (2002; 2015) asseveram que os romanos já aplicavam a reparação em situação de dano, mesmo que não ficasse configurado a culpa. (Reis, 2002; *apud* Melo 2015, p.13)

Segundo período: a responsabilidade civil concentra-se no normativo Lex Aquilia de Dammo, século III aC., período de 286. Parte deste marco a expressão “aquiliana”, tratando da responsabilidade civil quando há evidência de culpa. Os princípios norteadores da obrigação de reparar o dano é inaugurado por este normativo.

Chega-se ao terceiro período, caracterizado pela legislação Justiniana, que compreende o período de 528 a 534 d.C, onde As Institutas, o Codex Justinianus e o Digesto, orientam os procedimentos referente as situações de dano, entre outras:

[...] para o estudo da responsabilidade civil o direito romano pode ser dividido em três períodos bem distintos: I- o primeiro período iniciou-se a partir da vigência da Lei das XII Tábuas, no ano de 452 a.C.; II- O segundo período iniciou-se a partir de 286 a.C., com vigência da Lex Aquilia; e III- o terceiro período iniciou-se em 528/534 d.C., com a vigência da Legislação Justinianus, que a seu turno subdividia-se em outros três períodos as Institutas, Codex Justinianus e Digesto ou Pandectas. (SILVA, 2005, p.71).

Dando um salto na história e em normas por longo lapso temporal, chegamos no Século V, Europa, momento do feudalismo onde o trabalho era remunerado, se é possível assim dizer, apenas com moradia e comida, o trabalhador era servo, sem direitos. As corporações de ofício surgiram pouco adiante, sinalizando pela hierarquia com foco na produção, razão pela qual houve melhoria nas técnicas voltadas a produção. Segundo Martins (Lima, *apud* 2015, p.4) as formas iniciais de organização de trabalho são inauguradas com a escravidão, essa condição peculiar de tratamento a esses servos, que eram castigados por erros de qualquer natureza, justifica a associação do trabalho com castigo, numa relação de sofrimento, então o trabalho não era atividade atrativa.

Esse período é caracterizado pela exploração da mão de obra, jornadas excessivas, sem qualquer atenção quanto as condições do trabalho, locais insalubres e as vezes perigosos em termos de estrutura e higiene e o trabalhador não era tratado sequer como “pessoa”. Fase que foi sendo abolida paulatinamente com a Revolução Industrial – Europa, séculos XVIII e XIX. Entretanto, nos primeiros períodos pós Revolução Industrial, as características marcantes do empregado foi ter deixado de ser escravo (na acepção da palavra), para ser escravo assalariado.

Evidente essa realidade, posto que não se tratava apenas de mudança de administração do emprego, mas de adoção de novas condutas, frente uma sociedade em constante transformação. Portanto, conforme Nascimento (2015, p. 38), a exigência da organização do trabalho, em razão da Revolução Industrial e depois do advento da máquina a vapor, exigiram a organização de normativos para assegurar as condições de trabalho, podendo-se dizer que o direito do trabalho, nos moldes como conhecemos ainda hoje, surge neste período. Em 1880 passa-se ao uso em grande escala da eletricidade, impondo grandes adaptações nas condições de trabalho.

Segundo Martins (Lima *apud* Martins 2015, p.7) diversos normativos trabalhistas passam a ser observados neste período que doaram os primeiros contornos de melhoria trabalhista. Impulsionado pelas mudanças do período surge a Lei de Peel – Inglaterra em 1802, sobre os serviços nos moinhos, jornada limitada a doze horas. Inaugura-se a pausa para refeições e ficou estabelecido a jornada de trabalho (6:00H às 21:00).

A partir de 1839 não mais se admitia que menores trabalhassem com 9 anos ou menos. A França já adotava desde 1813, a não utilização de menores nas

minas e logo após em 1814 estendeu a proibição ao trabalho aos domingos e feriados. Outro marco que merece nota aconteceu em 1874, com a proibição de exploração do trabalho de mulheres e crianças. Os sindicatos surgem em 1884 e, em 1893, promulgou-se a primeira lei voltada a segurança e higiene nas indústrias. Assim paulatinamente as conquistas trabalhistas foram se materializando ao longo da história.

A Espanha acompanhou os movimentos de evolução ao tratamento dos trabalhadores. Nos Estados Unidos, já havia organização para reivindicações trabalhistas, sendo que o 1º de maio nasce em face de confronto de trabalhadores com a polícia quando protestavam pela redução da jornada de trabalho, fato ocorrido no Estado de Illinois em 1886. Este confronto culminou com mortes de trabalhadores e policiais, condenações a pena capital e um suicídio. Pelo impacto causado pelo movimento e suas consequências, o dia ficou marcado para homenagem ao trabalhador. (Lima, *apud* Martins, 2015, p.7).

Em 1948 a Declaração Universal dos Direitos Humanos voltou seus olhos para o empregado, com previsão de melhoria em sua condição funcional e acrescentando limitadas garantias normativas. No Brasil, em razão de estar atrelado ao comando de Portugal e por completo desinteresse em voltar os olhos a essa classe, as mudanças ocorreram lentamente. Justifica-se por isso o fato de apenas em 1934, com a Carta Magna, surgir a garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas diárias e proteção a mulheres e menores, além de férias e repouso semanal. (Lima, *apud* Martins, 2015, p. 11-12)

A CLT é aprovada em 1943 pelo Decreto-lei nº 5.452 (Lima, *apud* Martins, 2015, p. 13). Durante todo esse período, as relações trabalhistas vai assumindo papel de relevância na vida da pessoa. Meio pelo qual o homem consolida sua família e sua identidade, com reflexos no seio social em que está inserido. Estar empregado melhora o homem em todos os campos de sua vida, sob esta ótica, havendo conflitos, sofrimento no ambiente funcional, capazes de afetar seu equilíbrio, as consequências advindas e proporções que assume, são difíceis de mensurar.

Guedes (2005) leciona:

Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O ser humano se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua

capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa. [...] a relação familiar arruínase na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar suas frustrações nos membros da família. (GUEDES, 2005, p.113).'

2.1.3 Diferentes nomenclaturas

O assédio moral se apresenta com diversas terminologias em distintos países. Entretanto, segundo Hirigoyen (2005, p. 85), as várias designações se fazem em razão de elementos culturais e organizacionais destes países. Passamos ao tratamento usual do assédio em outros países:

a) *mobbing*: (expressão usual nos países nórdicos, Suíça, Alemanha e Itália). Termo adotado por Lorenz, pretendia descrever a agressividade de grupos de animais tencionando expulsar outros animais. Mais tarde Heinemann, adotou o termo para descrever a agressão de crianças contra outras crianças. (Hirigoyen, 2005; Soboll e Gosdal 2009).

Leymann adota o termo nos anos 80 para descrever ocorrências graves de assédio nas organizações. Consiste, o comportamento, na ação de agredir o colega de maneira contumaz no ambiente de trabalho, com intenção em pessoa determinada, visando atingi-la.

Nos anos 90 estudos levados a efeito na Suécia apontou que cerca de 15% dos suicídios ocorrido entre trabalhadores, deu-se em razão de exposição ao *mobbing* (Hirigoyen, 2005).

b) *bullying*: (Inglaterra). Esse termo é recepcionado com sentido de ser desumano com o outro, comportamentos recheados de grosseria, desprezo, de forma humilhante, com o próximo selecionado para o ataque. A denominação foi relacionada a questões “emocionais” de estresse em alto nível, pelo estudo de Lazarus. O chamado “bullying institucionalizado” é uma variação do assédio, levada ao mundo profissional em razão de sua relação com modelo de gestão baseado na cobrança agressiva, destrutiva de forma recorrente (Einarsen, 2010).

c) *Harassment*: (França). Brodsky (1976) recepciona o termo na condição de habitualidade de comportamentos com intuito de atingir a vítima, com ações que atormentam sua rotina, minam suas forças, desejando instigar, certo que desta ação poderá receber uma reação que alimenta sua saga. A convivência com essa

natureza de tratamento fere especialmente a saúde, mas não exclusivamente (Hirigoyen, 2005). Em 1990, Leymann difundiu a expressão *harassment*, (revista americana *Violence and victims*).

d) *Ijime*: (japão). Este o termo, que se utiliza no Japão para assédio moral. No contexto japonês está ligado a ofensas e humilhações praticadas por crianças contra colegas no colégio. Também adota-se quando há pressão de indivíduos para formatar outros membros do grupo aos costumes adotados, mantendo assim o comportamento que socialmente é padronizado (Hirigoyen, 2005).

e) *acoso*: (Espanha). No contexto espanhol o termo denomina condutas no trabalho, ou seja, relacionadas aos direitos trabalhistas do empregado, contudo também é usual a expressão *acoso moral*, descrevendo a mesma situação com o *plus* da ofensa e humilhação.

Observa-se que as diferentes terminologias, apenas se dão em razão da cultura, crenças e hábitos dos diferentes países, sem alterar o sentido da aplicação da palavra, vez que descreve, situação de terror havido entre uma pessoa ou grupo direcionada a uma vítima específica ou a vítimas aleatórias. Nas palavras de Barreto (2005) “o assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física”. (Barreto, 2005, p. 49-50).

2.2 O Assédio moral e suas patologias

Saúde é direito, com proteção constitucional (CF 1988 art. 6º e 196), para tanto, o Estado deve atuar com vistas a atender a sociedade em suas necessidades de acesso a tratamentos, remédios e, antes deste momento, atuar na prevenção de doenças. Neste sentido o Brasil é signatário, via Decreto Legislativo nº 226/1991 e Decreto nº 591/1992, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Assembleia da ONU, 1966. Neste pacto fica reconhecido aos Estados-Partes a missão de assegurar a pessoa, acesso ao mais elevado nível de saúde física e mental.

Também a Convenção nº 155 da OIT (1981) consagra a prevenção à saúde, observando que prevenir retarda ou impede a patologia precocemente. Desta forma o investimento no tratamento, não deve relegar a atenção na prevenção, para que haja plena abrangência na assistência ao homem. Neste contexto, as patologias advindas pela submissão ao assédio, encontra amparo jurídico, na prevenção e tratamento.

Nas palavras de Oliveira (2014) a pessoa terá afetada sua saúde física e mental, desenvolvendo abatimento físico e moral que impactará sua possibilidade de trabalho, ou seja, sua saúde funcional será afetada, situação que progredirá para a vida social e familiar. Outras consequências da agressão pelo assédio moral é acometimento de doenças em outros sistemas orgânicos culminando em distúrbios psicossomáticos, cardíacos em diversos níveis, digestivos com muita constância, respiratórios, endocrinológicos etc. (Oliveira, 2014).

“A submissão às situações humilhantes constantes ocasiona o estresse, originado do sentimento extremo de sofrimento, impotência e incapacidade a que a vítima de assédio é submetida. O estresse pode levar o ser humano a um estado depressivo, de desequilíbrio emocional, transtornos ansiosos, que podem originar ou desencadear muitas doenças” (Guimarães; Rimoli, 2006, p. 183-192). Junta-se a tal quadro o desenvolvimento de vícios, igualmente devastadores a saúde.

Nesse cenário, que é mundial, diversas formas de patologias, diretamente ligadas a exposição cotidiana de tirania no trabalho, já foram catalogadas, entretanto, dada as variáveis do tema e os atores envolvidos, observando que cada pessoa é única, é possível esperar que a extensão dos danos, continue em escala crescente. Assim estresse, baixa autoestima, depressão, síndrome do pânico, taquicardia, são apenas algumas das consequências da exposição ao terror funcional. Implica entender, que há um confronto silencioso ativo, nos ambientes profissionais.

No Brasil, as doenças decorrentes do trabalho recebem atenção na Norma Regulamentadora nº 5 (NR5) do Ministério do Trabalho e Emprego e após na NR nº 7, que obrigam a instalação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. No mesmo sentido a CF cuida de proteger a saúde do trabalhador. Normativos diversos se envolvem no cuidado a prevenção de doenças, posto tratar-se de política pública. Nas palavras de Barreto (2005, p. 164) o assédio moral gera significativa “tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e

autovigilância acentuada”, além de “desarmonizar as emoções e provocar danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho” (Barreto, 2005, p. 164).

Em pesquisa realizada em 2003 nos Estados Unidos, constatou-se que o impacto do assédio na saúde das vítimas, justifica urgência em seu tratamento em face da gravidade do problema, tanto do ponto de vista médico como do ponto de vista social, observando que o mal tem se mostrado fértil a ramificações danosas.

Doenças do trabalho são decorrência do trabalho e/ou condições em que se desenvolve a atividade, o assédio moral se equipara às doenças adquiridas no trabalho, entre elas:

a) O estresse

Estresse, segundo Leymann (*apud* Pacheco, 2007, p.144), “é gerado por condições sociais ou sociopsicológicas que provocam desgaste no organismo.” Variados motivos explicam o desgaste, contudo o “excesso de ações e comportamentos que visem sobrepor um indivíduo a outro de forma sistemática e agressiva, fragilizam o organismo ao ponto de poder desencadear o estresse” (Pacheco, 2007, p.145).

Enfatiza Hirigoyen (2009) que a submissão é resultado de muita tensão interior, pela exigência de esforço incomum com vistas a evitar confrontos de defesa, que poderiam desencadear consequências prejudiciais à vítima. Enfatiza a autora que o organismo do trabalhador é sobrecarregado em tais circunstâncias de alto impacto emocional, gerando produção de substâncias hormonais que estimulam o esgotamento do sistema imunológico, e ainda deformação dos neurotransmissores cerebrais.

A autora observa que quanto mais rápido for a tentativa de restauração da convivência e harmonização da relação, o controle das emoções voltará a níveis de normalidade, equilibrando a tensão orgânica. Entretanto a manutenção alta dos níveis de conflitos, mantendo ativo o alerta habitual, dispara produção de elevadas taxas de hormônios o que acarreta quadro de disfunções.

Na eclosão do estresse diversos sintomas surgem gradativamente tais como palpitação, falta de ar, sensação de opressão, possíveis dores abdominais, dores de

cabeça, reação a aflição que a situação ocasiona, e insatisfação com o ambiente. A pesquisadora Hirigoyen (2014) esclarece que o estado de estresse crônico pode acarretar quadros graves de perturbação ansiosa generalizada, apreensão e medo constante, ruminações ansiosas de difícil controle e habitualidade de tensão além de hipervigilância permanente, ou seja, esse servidor não está em condições normais de trabalho.

Enfrentar a situação de agressão todos os dias, equivale a embate diário, sendo que a força desprendida, embora elevada, é inferior a força do ataque, situação que findará por agravar o esgotamento da vítima. Assim, tendo em vista que a ação de cada pessoa é única quanto a administrar a tensão, impõe dizer que a situação de assédio não resolvido afetará em algum momento a condição moral, física e psicológica do assediado (Hirigoyen 2014).

Segundo Thome (2008) a empresa/órgão cabe cuidar da saúde mental do trabalhador, tendo em vista que poderá oferecer dificuldade no ambiente, observando que o estresse profissional origina-se, em percentual elevado, no assédio moral.

A consequência possível do estresse é a ocorrência da Síndrome de Burnout.

b) A síndrome de *burnout*

Também conhecida como “Síndrome de Tomás”, (Stephan, 2013, p.70), apresenta-se com a composição de *bum sendo* queima, e *out*, como exterior, a tradução deste estágio é o esgotamento físico e emocional, momento em que episódios de agressividade e irritação ocorrem com maior frequência, indicando a depressão por esgotamento.

Ao atingir este estágio a vítima atingiu seu limite, estando esgotado sua energia e condições de desempenho para o trabalho físico ou mental. Na visão de Cataldi (*apud* Thome, 2008, p.88), na “década de 80, psicólogos norte-americanos assentiram que essa condição é resultado de situações de estresse crônico em face de profissionais que possuíam grande expectativas quanto ao desenvolvimento profissional, vindo o esgotamento físico, psíquico e emocional pela submissão ao trabalho estressante e excessivo”. A síndrome de *burnout* é reconhecida como um

dos efeitos sintomáticos provocados pelo assédio moral e o Decreto nº 6.042/2007, inc. XII do anexo II, a reconhece como doença ocupacional.

c) A depressão

Ocorre quando são ultrapassados os sintomas do estresse e da síndrome de *burnout*. Conforme leciona Pereira (2002, p. 38) a depressão é tida como doença psíquica que contaminará mais de 10 milhões de pessoas, só no Brasil. Esta patologia se faz devastadora nos pacientes e é apontada como o mal deste século. Quanto a depressão, releva anotar, ocorre silenciosamente, por vezes sem sinais aparentes do transtorno e impulsionada pelos mais variados motivos, razão pela qual é difícil sua prevenção, entretanto uma vez observado seus sintomas, o tratamento deve ser pronto, pelos riscos que apresenta, inclusive de morte, por provocação.

Quando acometido pela depressão o indivíduo passa a apresentar “tendências suicidas, hiperatividade, insônia, problemas cardíacos, síndrome do pânico, dores reumáticas persistentes, dores musculares, hipertensão e moléstias gastrointestinais” (Silva, 2012, p. 70).

Hirigoyen (2006, p. 160) aponta em suas pesquisas que esse indivíduo apresentará “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, sendo que a depressão em si é uma doença neurológica acompanhada de vários sintomas específicos.” (Hirigoyen, 2006, p. 160). Uma vez identificado que a ocorrência da depressão se deu em razão do trabalho, o art. 20, § 2º da Lei nº 8.213/91, a recebe como doença profissional.

d) O alcoolismo

O principal efeito nocivo do álcool se dá no sistema nervoso central da pessoa. Seu consumo afetará o funcionamento do cérebro. Havendo habitualidade em seu uso, provocará danos no equilíbrio, interferência na concentração, comprometimento da memória e também o raciocínio. A OMS classifica o alcoolismos como doença. Aos poucos, o usuário perde a condição de resistência ao

vício, alimentando-o com muita facilidade, tendo em vista o acesso fácil ao álcool. Outro elemento que favorece o hábito, é o fato de ser tolerado pela sociedade. O álcool quando atinge o patamar de dependência é devastador para a saúde e interação social, incluindo aí, principalmente, o desgaste familiar, estágio em que a capacidade laborativa já se encontra afetada.

e) A morte súbita

No Brasil a doença é também reconhecida como “birola”, termo utilizado pelos trabalhadores rurais, especialmente colhedores de cana de açúcar. Enfatiza Thome (2008) que essa ocorrência, conforme se depreende, se dá por causa natural e ocorre rapidamente. Desta forma não se admite na morte súbita provocação violenta. A vítima vai a óbito instantaneamente ou em período de até 24 horas (Thome, 2008, p.94)

A doença é conhecida em outras partes do mundo, onde se justifica sua ocorrência em consequência do excesso de trabalho (Thome, 2008, p.94).

f) Outras doenças causadas pelo assédio moral nas relações de emprego

Diversas outras doenças podem ser observadas como consequência do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho e, segundo Thome (2008), as mais comuns, conforme reclamação dos assediados, são a perda das funções mentais, hipertensão, problemas cardíacos, diabetes, distúrbios do sono, agonia e dor, dores musculares, internalização, reatualização, disseminação das práticas agressivas e neutralização dos desmandos dos chefes. Também pode desenvolver inabilidade de reação a agressões da organização do trabalho e dificuldade em convivência com colegas e equipe, dificuldade ou apatia de manter laços afetivos com seus pares, agindo de forma fria e muitas vezes endurecida (Thome, 2008, p. 95).

3. TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL

A Lei nº 3.751/60 regulamentou sobre a organização administrativa da nova Capital Federal. Nela constava a previsão da criação do Tribunal de Contas do DF, com a finalidade de auxiliar o Senado Federal em sua missão de fiscalização orçamentária e financeira de Brasília.

Em 15 de setembro de 1960, por Israel Pinheiro, que a época era Prefeito do Distrito Federal, o Tribunal foi instalado contando com cinco ministros que inauguraram a primeira Corte de Contas de Brasília. A composição se fez com os ministros: Cyro Versiani dos Anjos, Saulo Diniz, Moacyr Gomes e Souza, Segismundo de Araújo de Mello e Taciano Gomes de Mello.

No mesmo mês, em 26.09.60, aconteceu a primeira Sessão Plenária, presidida provisoriamente pelo ministro Cyro dos Anjos, que foi eleito, na mesma Sessão, Presidente do TCDF.

A atuação dos Tribunais de Contas até 1964, eram executadas com registro prévio e controle externo, que foi alterado pela Carta magna de 1967, via EC nº 1 de 1969, passando a atos de natureza orçamentária e financeira, conferindo ainda, poderes para inspeções e auditorias financeiras e orçamentárias no âmbito da Administração Pública.

Em 1962 implantou a fiscalização descentralizada da Administração Pública do Governo Local e instituiu a prática de inspeção in loco. No ano de 1988, a CF conferiu aos Tribunais de Contas competências de fiscalização dos aspectos operacionais e patrimoniais, inclusive quanto à legitimidade e à economicidade. Neste momento a ação do Tribunal foi expandida para verificação de legalidade quanto admissão de pessoal e resultados quanto à eficácia e eficiência da gestão orçamentária, financeira, contábil e patrimonial no DF, na esfera pública.

Seu Regimento Interno surge em 30 de outubro de 1990 via Resolução nº 38, ano em que se deu aprovação da segunda Lei Orgânica do TCDF – Lei nº 91 de 30 de março de 1990, normativo que alterou o número de conselheiros de cinco para sete.

As Unidades Administrativas do Tribunal de Contas do DF são: Gabinete da Presidência do TCDF, Consultoria Jurídica, Secretaria-Geral de Controle Externo, Secretaria de Acompanhamento, Secretaria de Auditoria, Secretaria de Contas,

Secretaria de Fiscalização de Pessoal, Secretaria de Macro Avaliação da Gestão Pública, Secretaria das Sessões, Secretaria-Geral de Administração, Divisão de Planejamento de Modernização Administrativa, Divisão de Tecnologia da Informação e Sala de Atendimento ao Público.

A missão do TCDF se faz pelo controle externo da administração dos recursos públicos do DF, auxiliando à Câmara Legislativa, zelando pela legalidade, legitimidade, efetividade, eficácia, eficiência e economicidade na gestão de tais recursos.

A atual composição do Plenário do Tribunal se faz com a Presidência de Anilcéia Luzia Machado, Vice-Presidente Paulo Tadeu, Corregedor Inácio Magalhães Filho e os Conselheiros Manoel Paulo de Andrade Neto, Antonio Renato Alves Rainha, José Roberto de Paiva Martins e Márcio Michel. Os membros do Ministério Público junto ao TCDF são a Procuradora-Geral Cláudia Fernanda de Oliveira Pereira e os Procuradores Demóstenes Tres Albuquerque, Márcia Ferreira Cunha Farias e Marcos Felipe Pinheiro Lima.

Vale registrar algumas curiosidades sobre o Tribunal:

- Sua primeira composição surgiu por acordo político entre o Presidente Juscelino Kubitschek e o Senador Taciano Gomes de Mello. O Senador cedeu ao Presidente JK a sua vaga de candidato ao Senado, por Goiás, para, em contrapartida, ser indicado ministro do TCDF;

- A reunião inaugural visando a criação da UNB deu-se nas dependências do TCDF, contando com a presença de Darcy Ribeiro e os ministros Victor Nunes Leal e Cyro dos Anjos, além do educador Paulo Freire;

- O Tribunal atuou para que portadores de HIV fossem tratados nos exames pré-admissionais de idêntica forma aos não portadores;

- O endereço da primeira sede do TCDF era na Esplanada dos Ministérios bl. L, onde funciona o MEC, permanecendo no local até 1965, quando foi transferido para o edifício do extinto IAPI no SAS. Foi para o Edifício Brasília em 1968, momento em que contava com 93 servidores. Em 1972 mudou-se para sua sede definitiva, com 202 servidores.

- O quadro inicial de servidores do TCDF foi formado por 3 homens e 1 mulher, sendo: Marcílio Vieira Flores, Maurício Alves da Silva, Joaquim Lopes de Moura e a primeira mulher Etani Menezes Cardoso, todos com ingresso no ano de 1960.

Reina no órgão respeito à vida, saúde e bem estar de seus funcionários. Neste compromisso pela Resolução nº 292 de 30.06.2016, foi editado o Código de ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Distrito Federal, que em seu art. 8º, inc. XII, dispõe, *verbis*:

XII – praticar qualquer ato que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou de intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.”

No mesmo expediente há expressa previsão de instalação da Comissão de Ética, a ser integrada por 3 (três) servidores efetivos e respectivos suplentes. Também reforçam a boa convivência e harmonia as diversas ações que são patrocinadas pela Associação dos Servidores do Tribunal de Contas do DF, tanto a nível interno, como externo, com constante confraternização entre os servidores nas mais diversas áreas.

4. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O presente estudo tem caráter descritivo e por objeto os servidores públicos de um órgão do poder legislativo local, autônomo, que se autodeclararam assediadores morais em uma pesquisa que avaliou este tipo de assédio no órgão. O TCDF tem aproximadamente 650 servidores, entre efetivos, comissionados, requisitados, terceirizados e estagiários, sendo que os servidores efetivos têm estabilidade no emprego público. De um total de 444 respondentes da *survey* original, 43 servidores se autodeclararam assediadores.

O instrumento de coleta de dados é composto de 3 blocos, o primeiro referente a aspectos sócio demográficos, outro referente a sua relação direta com o assédio moral e um terceiro bloco, referente à percepção do assédio moral no ambiente de trabalho.

4.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A pesquisa classificada como descritiva, com abordagem quantitativa, com dados primários e coleta de dados via questionário. A clientela pesquisada incluiu servidores efetivos, comissionados sem vínculo, requisitados, terceirizados e estagiários. Cabe responder a razão de se aplicar a pesquisa a outros servidores que não apenas os efetivos. As relações funcionais não se dão apenas entre servidores efetivos. Num mesmo setor pode-se contar com esses 5 tipos de colaboradores, muitas vezes sendo o não efetivo o responsável pelo setor.

Então o ideal é identificar os níveis de assédio neste ambiente que é heterogêneo com indivíduos de diferentes origens e com diferentes expectativas.

A abordagem quantitativa, conforme aplicada, alcançou número significativo do todo do órgão, visando demonstrar um quadro o mais refletivo possível da realidade no local e com condições de possibilitar comparações e conclusões nos dados estatísticos.

Richardson (2008) aponta que na pesquisa quantitativa são usados instrumentos que possibilitem quantificação, tais como *survey* e seu tratamento por meio de técnicas estatísticas, com o objetivo de garantir maior precisão dos

resultados e evitar distorções de análise e interpretações. Assim postar dados confiáveis.

4.2 Caracterização da organização, setor ou área

O trabalho desenvolveu-se no ambiente de controle externo, Tribunal de Contas do Distrito Federal. Com diversos níveis de servidores, a saber: técnico de 1º grau; técnico de 2º grau; analista de 3º grau e auditores de 3º grau. O ambiente funcional estabelece-se com atuação meio e fim.

As áreas meio são aquelas voltadas para a administração propriamente dita, compõem serviços de pagamento, cadastro, legislação, contabilidade, contratos, ouvidoria, biblioteca entre outros. As áreas fim são aquelas que dão razão aos objetivos do órgão, portanto, sua missão, é exercer o controle externo da administração dos recursos públicos do Distrito Federal, em auxílio à Câmara Legislativa, zelando pela legalidade, legitimidade, efetividade, eficácia, eficiência e economicidade na gestão desses recursos. Assim o TCDF empenha-se na manutenção e preservação do patrimônio público, ao procurar assegurar a efetiva e regular aplicação do dinheiro do Estado em benefício da sociedade brasileira.

A amostragem da pesquisa reuniu servidores de todos os setores da casa a fim de apresentar um quadro o mais amplo possível do ambiente e de ocorrências do evento.

4.3 População e amostra

Atualmente o TCDF conta com 498 servidores efetivos, destes, 98 possuem cargo em comissão e 156 tem função gratificada. Servidores cedidos de outros órgãos são 21 com cargo em comissão e 32 respondendo por função gratificada. Servidores sem vínculo são 66 com cargo em comissão, totalizando 617 servidores.

A pesquisa mapeou 444 servidores, entre nível superior e nível médio, representando um percentual significativo da totalidade do quadro funcional. Os pesquisados foram selecionados pelo critério de quantidade, em ambientes da área

meio e fim. O quantitativo de pessoal do TCDF pode ser visto no DODF nº 5, de 06.01.2017.

4.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Os procedimentos para finalização do questionário de pesquisa, foram promovidos após leitura de diversos títulos sobre o fenômeno. Neles foi possível entender e qualificar o tema, para definição do problema de pesquisa.

Inicialmente caberia identificar a prática do assédio no órgão. Suas características, constância e consequência, para então ponderar a existência de políticas internas para tratamento dos episódios e se as mesmas eram efetivas e produziam os resultados esperados.

Após a etapa inicial, o passo seguinte foi elaboração do questionário e definição das perguntas que poderiam possibilitar a identificação da ocorrência do evento no ambiente pesquisado e análise de sua manifestação. O questionário foi adaptado do trabalho de Arenas (2013) “Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: Implicações Psicossociais”, que, por sua vez, foi adaptado das pesquisas de Leyman (1990), Einarsen & Hoel (2001), Hirigoyen (2001), Barreto (2000) e Nunes (2011).

Os dados foram analisados com técnicas de estatística descritiva utilizando-se o SPSS, onde foram feitas médias, percentuais e testes de ANOVA, comparando-se os dados obtidos por este grupo específico com o total da amostra.

4.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A coleta de dados foi realizada presencialmente no mês de novembro no posto de trabalho do respondente.

O recolhimento dos questionários se deu observando a sistemática de distribuição, tendo em vista turno de trabalho e ausências em razão de recesso e férias regimentais.

O processo de migração dos dados do questionário, as análises de conteúdo, tabulação e formatação de dados para gráficos foram realizados em

planilha excell e analisados com técnicas de estatística descritiva utilizando-se o software Statistical Package for Social Sciences – SPSS, onde foram feitas médias percentuais e testes de ANOVA, comparando-se os dados obtidos por este grupo específico com o total da amostra.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na análise e discussão serão apresentados inicialmente os aspectos sócio demográficos dos respondentes, seguidos da análise da percepção do assédio moral no órgão e por fim serão analisadas, em separado, as características da vítima e do assediador.

A relação vítima e assediador aqui será tratada como produtos de um modelo de gestão que propicia tais ocorrências.

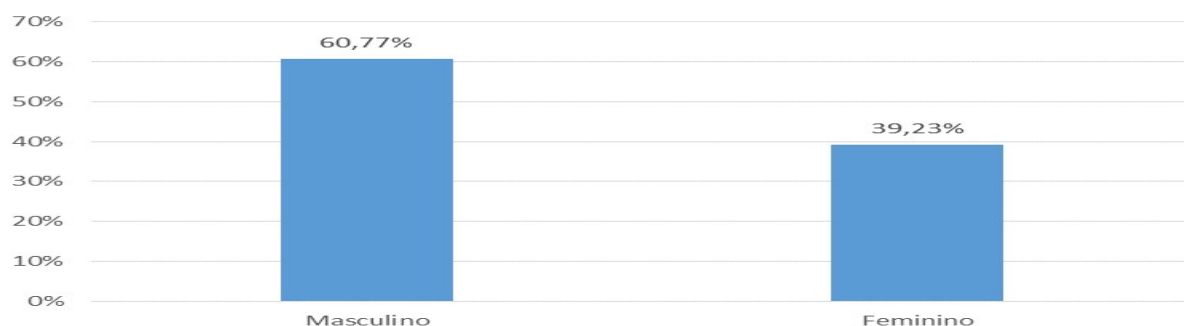
5.1. Perfil sócio demográfico

O perfil sócio demográfico a ser analisado compreende o gênero, tempo de serviço, vínculo funcional, escolaridade e se o servidor ocupa ou já ocupou cargo de direção ou função gratificada.

5.1.1 Gênero

Quanto ao gênero, observa-se que 60,77% são do gênero masculino, contra 39,23% do gênero feminino conforme gráfico 1. O TCDF possui uma população masculina superior a feminina, o que é pertinente com o quadro atual de servidores públicos, que mantêm, ainda nos dias atuais, predominância numérica do quadro masculino. Releva anotar que essa realidade, gradativamente, vêm sofrendo alteração, com significativa inserção feminina no mercado de trabalho, evento que também ocorre no TCDF, embora nos últimos concursos o ingresso masculino tenha superado o feminino conforme se verifica no certame de 2011 (Edital nº 1-TCDF), com ingresso no Tribunal 33 homens, e 8 mulheres e em 2013 (Edital nº 1-TCDF/AFC), 81 homens tomaram posse, contra 50 mulheres.

Gráfico 1: Gênero



Essa tendência vem se mostrando constante, nas esferas estadual e federal, conforme quadro de ingresso via concurso, falando em servidores efetivos.

No setor público o ingresso de mulheres aumentou 21,1%. Quanto ao nível de instrução, o público feminino alcançou índice de 27,1% em 2012, aumentando para 30,7%, em 2015. Esse percentual não é estático e vem demonstrando inclinação a elevação. O crescimento da formação tem consolidado a presença feminina no setor público (inclusive), podendo-se afirmar que as mulheres tem participação superior ou semelhante à dos homens em relação a possuírem nível superior. (IBGE, 2011).

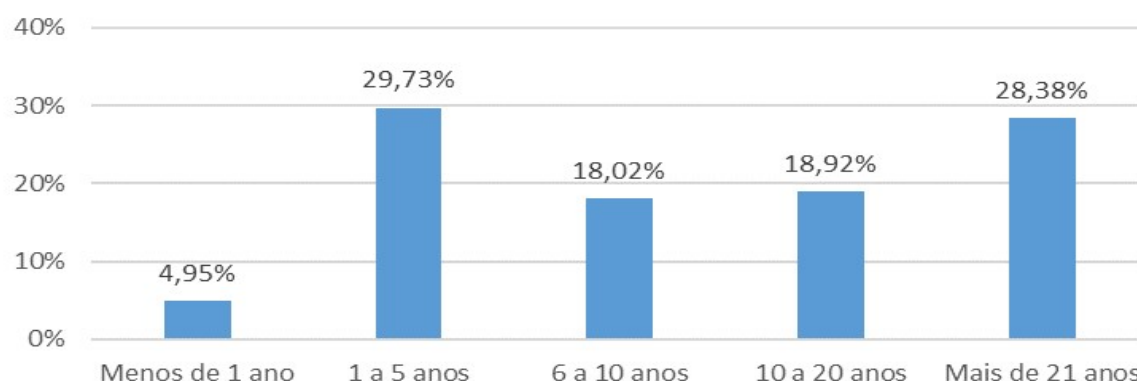
Segundo dados do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Brasil tem 767 mil servidores efetivos federais. Em 2015 os homens ainda eram maioria no serviço público (55%), entretanto o ingresso de mulheres vem aumentando gradativamente. Como dado estatístico, registra ainda o IBGE que a faixa etária masculina em grande número se encontra entre 50 a 60 (118 mil), em relação as mulheres a idade baixa para 31 a 35 anos (50 mil), (IBGE, 2011).

Quanto ao gênero a pesquisa demonstrou que o maior número de assediadores são do sexo masculino. Esses dados também são compatíveis ao resultado alcançado por Nunes & Tolfo (2014) que concluiu pela forte tendência masculina a prática do assédio moral, ficando no patamar de 41,6% contrastando com o seguimento feminino que apresentaram média de 33,8%. Este dado reflete uma tendência apontada em diversos estudos, as mulheres são alvos preferenciais dos agressores nos ambientes funcionais (Pedroso et. al., 2006).

5.1.2 Tempo de serviço

Quanto ao tempo de serviço no TCDF observa-se que 4,95% estão no órgão a menos de 1 ano, 29,73% estão entre 1 a 5 anos, 18,02% encontram-se na casa de 6 a 10 anos, 18,92% contam com período compreendido entre 10 a 20 anos e 28,38% possuem mais de 21 anos no Tribunal, conforme gráfico 2.

Gráfico 2: tempo de serviço



Este dado retrata duas situações distintas, longo período sem realização de concurso e constante alternância de ingressos de servidores sem vínculo ou requisitados e também contratação de estagiários no órgão.

No ano de 2002 pelo Edital nº 01/2002-TCDF-1 de 05.07.2002, Edital nº 01/2002-TCDF-2 de 10.06.2002 e Edital nº 01/2002-TCDF-3 de 10.06.2002, realizou-se concurso para os cargos de Analista de Finanças e Controle Externo, Auditor Substituto e Procurador do Ministério Público. O concurso seguinte se deu no ano de 2011, via Edital nº 01-TCDF de 15.12.2011, para o cargo de Auditor de Controle Externo (ingressaram no órgão neste certame 33 homens e 8 mulheres). No ano seguinte foi realizado o concurso para o cargo de Procurador do Ministério Público, pelo Edital nº 01-TCDF de 30.01.2012 (ingresso de 1 homem) e em 2013 pelo Edital 01 – TCDF/ANAP de 09.12.2013, Edital nº 01-TCDF/AFC de 09.12.2013 e Edital nº 01 – TCDF/TAP de 09.12.2013, foi realizado concurso para os cargos de Técnico de Administração Pública, Analista de Administração Pública e Auditor de Controle Externo (neste certame ingressaram 81 homens e 50 mulheres).

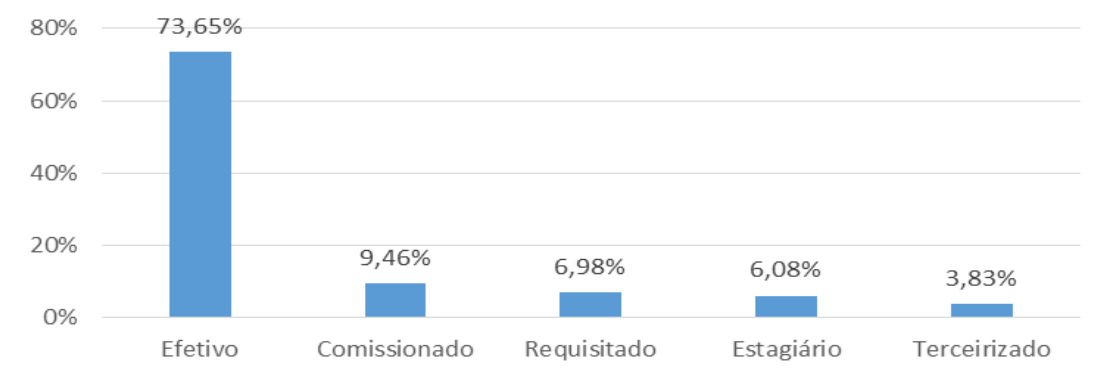
Portanto por 9 anos não foi realizado qualquer concurso no órgão, período de 2002 a 2011, que justifica o pico de 28,38% estarem no órgão a mais de 21 anos e em razão de concursos realizados em 2011 (para o cargo de Auditor com ingresso 41 servidores) e 2013 (com ingresso de 131 servidores) outro pico se verifica na faixa de 1 a 5 anos, que correspondeu na amostragem a 29,73% dos entrevistados.

Na faixa de menos de 1 ano deve-se considerar a alta rotatividade de nomeações, servidores terceirizados, estagiários e recém ingressos pelos últimos concursos acontecidos, em especial em 2013, cujo ingresso de servidores ocorreu até 2016, observada a ordem de classificação.

5.1.3 Vínculo funcional

O TCDF conta com 5 modalidade de servidores: efetivos, comissionados, requisitados, estagiários e terceirizados. A pesquisa responderam 4,95% de servidores com menos de 1 ano no Tribunal, que pode englobar terceirizados, estagiários, requisitados e servidores sem vínculo, além dos últimos nomeados oriundos do concurso de 2013, que teve chamamento para posse até 2016. Com período de exercício entre 1 a 5 anos a média ficou em 29,73%, seguida de 18,02% entre 6 a 10 anos, na casa de 10 a 20 anos a média foi de 18,92% seguida de 28,38% dos servidores com mais de 21 anos na Corte. A área fim do Tribunal conta com servidores do cargo de Auditor de Controle Externo e Analista de Finanças. Nesta área, o número de servidores não efetivos é insignificante, haja vista a especialidade dos trabalhos desenvolvidos. O gráfico 3 apresenta a distribuição de servidores no quadro do TCDF.

Gráfico 3: Vínculo Funcional



A área meio do Tribunal recebe maior contingente de servidores, de todos os níveis, qual seja: comissionados, requisitados, estagiários e terceirizados. A figura 3, demonstra que a pesquisa foi respondida em quantidade significativa por servidores efetivos, no importe de 73,65%, as outras modalidades totalizaram 26.35%, desta forma a pesquisa pôde levantar dados num público bem diversificado, o que refletiu-se nos resultados, posto que foi possível medir a sensação do assédio moral em diversos níveis internos.

Vale ressaltar que o assédio pode ser praticado por qualquer um, independente do tipo de vínculo funcional, entretanto os malefícios se refletem de forma heterogênia na comunidade, de todo modo, ressalta-se que todo servidor quando não valorizado, respeitado no seu campo de atuação ou que se sinta menosprezado em relação aos demais, apresentará um trabalho incompatível ao desejado.

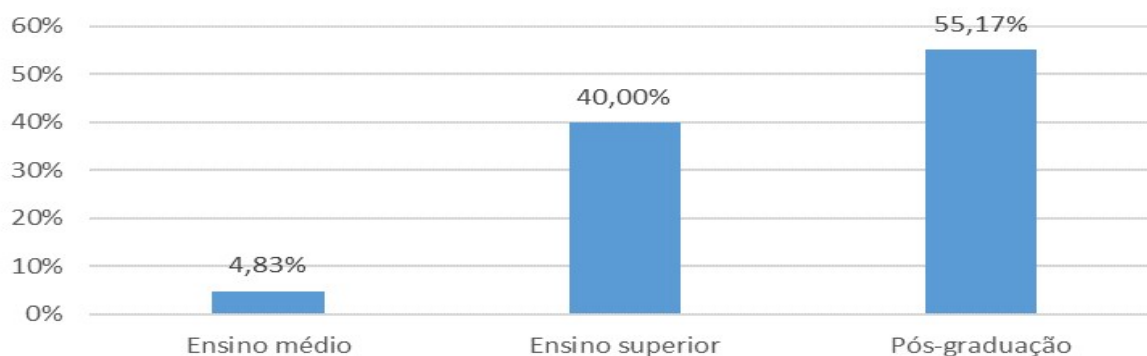
Marcondes (2011), assinala que no ambiente em que predomina o assédio moral, há direta relação com pressões para aumento da produtividade e eficiência, contudo, contrariamente, os resultados apontam para o equívoco deste modelo de gerenciamento, já que esgota o potencial produtivo e por vezes até o emocional do servidor.

Naturalmente que o excesso de pressão acarreta inobservância do ritmo da pessoa, essa característica não está ligada a servidores lentos, que não se coadunam com a produção, mas a um compasso pessoal, onde as habilidades podem ser melhor aproveitadas em setores de planejamento, por exemplo.

5.1.4 Escolaridade

Observa-se entre o pessoal que trabalha no TCDF que o nível de escolaridade é satisfatório para excelente. Desta forma temos 4,83% de servidores com ensino médio, 40,00% com ensino superior e 55,17% com pós-graduação ou mais. Para fins deste trabalho reuniu-se os cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, que foram considerados no questionário como “outros”. Conforme gráfico 4 observa-se a distribuição da escolaridade no TCDF.

Gráfico 4: Escolaridade



Esse índice é possível graças a política interna de investimento e incentivo à cultura, além de constante oferta de cursos para aprimoramento e reciclagem. Para dar ênfase a tal política o TCDF implantou a Escola de Contas cuja competência é organizar, coordenar e controlar a realização de programas de treinamento, capacitação e aperfeiçoamento, e de seminários, simpósios, conferências e outros eventos correlatos.

Também cabe a Escola de Contas, acompanhar informações sobre realização de cursos que possam interessar ao servidor em face de suas atribuições, gerenciar instrutoria interna, realizar concurso público, bem como conduzir o processo de avaliação do desempenho no estágio probatório entre outros.

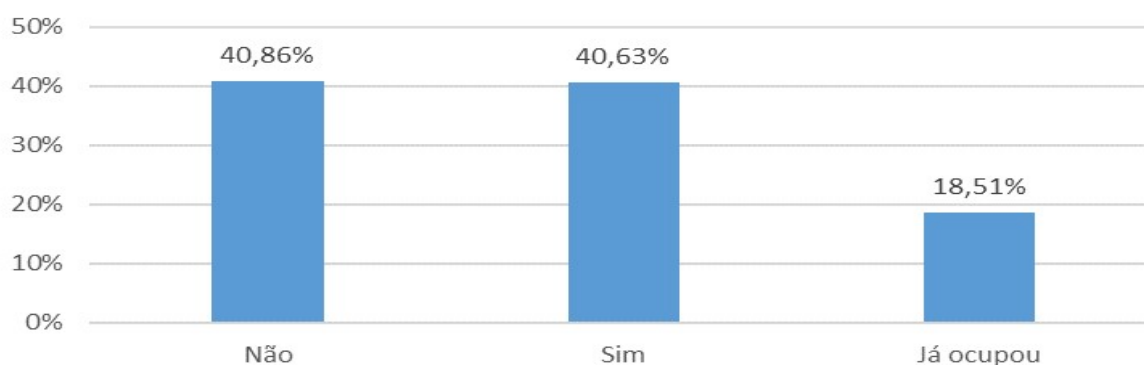
Outro incentivo ao constante aprimoramento diz respeito a vantagem auferida pelo ganho pecuniário que se faz com aquisição de até 15% de aumento no vencimento, via Adicional de Qualificação, que é um benefício previsto pela Lei Complementar nº 840/11, art. 89. No âmbito interno, referido adicional é normatizado pela Resolução nº 300/16.

Ainda como incentivo a LC nº 840/11 em seu art. 100, possibilita a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, que é meio pelo qual o servidor pode atuar como instrutor, sem prejuízo de suas atribuições e frequência, momento em que além dos conhecimentos que possui em razão de formação, as aulas são incrementadas com a experiência do servidor no órgão que adiciona conteúdo prático aos cursos.

5.1.5 Cargo de direção ou função gratificada

Quanto aos cargos de direção ou função gratificada, o TCDF possui diversas opções de nomeações. Na pesquisa foi observado que 40,86% não ocupam cargo em comissão ou função gratificada, 40,63% ocupa atualmente um desses níveis de cargo, enquanto 18,51% já ocuparam, mas no momento da pesquisa não estavam nomeados para qualquer cargo. O gráfico 5 apresenta os percentuais relativos a ocupação de cargo de direção ou função gratificada.

Gráfico 5: Ocupa cargo em comissão ou função gratificada



A Lei Orgânica do DF especifica em seu art. 19, inc. V que as funções de confiança, serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo e, pelo menos 50% dos cargos em comissão, devem ser preenchidos por servidores de carreira, sendo estes cargos de direção, chefia e assessoramento. Em razão disso a movimentação de servidores é intensa, tanto com ingresso, quanto por cessão de pessoal.

O índice dos que não exercem cargo em comissão e dos que atualmente estão nomeados é equivalente, contra apenas 18,51% dos que já ocuparam e não ocupam no momento. Esta realidade se explica em razão de possuir o TCDF número de servidores recentes na casa.

Soma-se ainda aos efetivos, servidores nomeados, que integram a equipe funcional, não necessariamente acrescentando eficiência ao grupo. Essa interação impõe fase de adaptação, onde a possibilidade de conflitos e disputas silenciosas é contumaz. Esses pequenos atritos contribuem para a desarmonia representada na pesquisa, conforme se verá a frente.

5.2 Percepção do Assédio Moral.

Neste bloco as perguntas foram agrupadas em três grupos distintos, sendo o primeiro: retenção de informações pela chefia que afetam o desempenho no trabalho; se já foi humilhado ou ridicularizado em relação ao trabalho; se há determinação de realização de atividades incompatíveis com o cargo. No segundo grupo as perguntas foram articuladas da seguinte forma: o chefe faz/fazia comentários ofensivos ou insultos a seu respeito; é alvo de brincadeiras impróprias que ofendem ou lhe incomodam; é alvo de agressividade/raiva sem razão aparente pelo chefe; é lembrado dos erros cometidos e omissões; é alvo de críticas e cobranças quando chega atrasado ou falta ao serviço; há excesso de críticas quanto ao seu trabalho; já foi forçado a pedir transferência de setor; foi preterido para funções comissionadas sem motivo justificável; tomou conhecimento de comentários injuriosos a seu respeito em seu setor e o terceiro grupo, com as seguintes questões: sua chefia é competente e domina a rotina funcional; você se sente valorizado; acredita que o tratamento em seu setor é harmônico entre todos os servidores. A tabela 3 apresenta o quadro KMO observado no órgão. A análise fatorial exploratória de componente principal com extração varimax rotacionada. O teste de KMO apresenta adequação 0,925, o teste de Bartlett's de esfericidade apresenta resultado 3452,544, df 105 e Sig ,000. Na tabela 4, Matriz de Componentes Girados, apresenta-se os valores conforme discriminados:

Tabela 3:

Teste de KMO e Bartlett

Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin	,925
Teste de esfericidade de Bartlett qui-quadrado aprox. esfericidade	3452,544
df	105
Sig	

Tabela 4:

Matrix de Componentes rotacionados

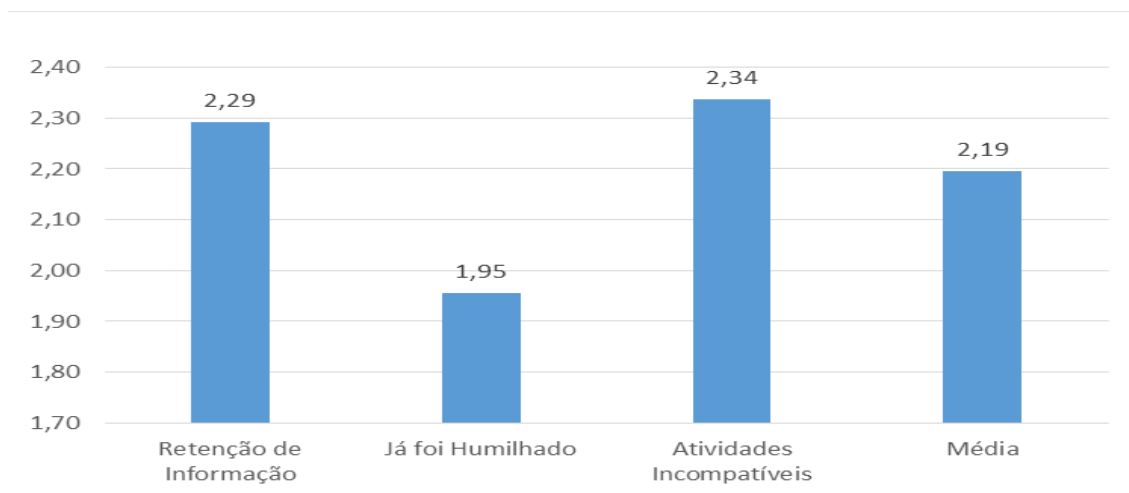
	Componente		
	Relacionamento interpessoal	Comportamento do chefe	Ambiente
transf210	,741		
pret211	,712		
agress26	,695		
coment212	,676		
erros27	,661		
crit28	,649		
excesso29	,640		
brinc25	,621		
coment24	,604		
retem21		,785	
incomp23		,764	
humilhado22		,727	
compet213			,832
valoriz214			,826
trata216			,708

Método de Análise de componente principal rotação Varimax

5.2.1 Comportamento do chefe

O assédio não se apresenta com padrão único de conduta. Cada assediador faz uso da estratégia que lhe pareça mais eficiente, para atormentar a vítima e ao mesmo tempo camuflar seu comportamento, daí a dificuldade em se reconhecer sua instalação o que, de certa forma, atrasa a reação da vítima. Desta forma convém atenção aos sintomas que sugerem a retenção de informações úteis ao serviço, pedidos que extrapolam as atividades do cargo ou comportamentos que intentem humilhar ou ridicularizar o servidor, para imediata comunicação aos superiores, a fim de frear o avanço do comportamento indevido. No gráfico 6, conforme se observa, 2,34% dos chefes submetem seus subordinados a atividades incompatíveis com o seu cargo, 2,29% retêm informações que podem afetar seu desempenho e 1,95% humilha ou ridiculariza o servidor frente aos demais colegas.

Gráfico 6: Prática do assédio



A conclusão é pela falta de compromisso com a ética que deve nortear a conduta funcional. Pode-se traçar um paralelo com a pessoa comum que desrespeita, por exemplo, a legislação de trânsito e insiste na conduta em locais onde não há equipamento que possa filmar a infração. Da mesma forma o chefe que ultrapassando os limites de sua função se aproveita da posição para subjugar um servidor, por falta de simpatia com ele, receio de ser superado no labor, defesa do cargo ou qualquer outra razão que intente justificar sua conduta. Emerge daí a certeza da necessidade de se trabalhar valores éticos entre os membros do órgão.

Esses valores, quando absorvidos, afastam condutas típicas de assédio e assemelhadas.

Pela Resolução nº 292 de 30.06.2016, foi editado o Código de ética dos Servidores do TCDF. No art. 8º, inc. XII, há expressa disposição quanto a criar ambiente hostil, ofensivo ou de intimidação entre outros. Isso quer dizer que a conduta que foi identificada no presente trabalho é normatizada como indevida, *verbis*:

XII – praticar qualquer ato que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou de intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.”

Assim, ao assumir que pratica assédio, o servidor admite que não observa a disposição da norma. Mais que isso, quando há informação de que casos de assédio levados ao conhecimento superior não foram tratados, o próprio órgão renúncia a sua Resolução.

Ética é conduta, dentro e fora do ambiente funcional. Atitude que exige seja observada para ser praticada. Barreto (2003) aponta que impera no país, quanto ao comportamento do chefe assediador, tendência a criar um cenário onde o servidor é apresentado incapaz, confuso, desleixado, preguiçoso, questionador, quando em verdade essa visão é uma ilusão, cujo objetivo é se mostrar melhor, paciente, tolerante, qualidades desejáveis num líder, mas que apenas, neste caso, disfarçam a inclinação maquiavélica do chefe, por tratar-se de encenação. Também suprime informações necessárias ao trabalho, dispõe dados inconsistentes, trata o subordinado com requintada indiferença e lhe atribui erros ou condutas irreais. Pouco se percebe sua verdadeira personalidade, sendo comum, os casos de denúncia causarem espanto, pela descrença geral em compatibilizar aquela imagem denunciada, a figura que se mostra diariamente. Hirigoyen (2014) assinala, reforçando a conclusão acima, que o assédio não acontece em um único estágio, se instala na proporção que as etapas vão perdendo força, portanto está em constante evolução, cuidando para que o público em volta possa atestar sua “cordialidade e profissionalismo”, assim faz com que o servidor seja desacreditado, desqualificado, isolado, estratégia que fulmina suas forças, levando-o a deslizes injustificáveis.

Leciona a autora que a prática de assédio sexual, é estrada que conduz ao assédio moral. Por sua vez Pedroso et al. (2006) observa que no setor público os casos de assédio gritam por exposição.

Outro dado importante foi apontado por Barreto (2005) ao assinalar que os eventos de assédio com maior duração, ocorreu exatamente em empresas públicas, no total de 60%, índice alarmante. Segundo Hirigoyen (2008) deduz em seus estudos, o assediador busca o poder, e, ao ter êxito em seu intento, passa a luta pela manutenção do status. A autora também observa a atenção que desperta o assédio praticado no setor público, em comparação com outras relações profissionais (Hirigoyen, 2006, p. 125).

Releva anotar as palavras de Teixeira (2009, p. 22), no seguinte sentido:

Jamais o assédio se configurará sem que o assediador tenha plena consciência de seus atos. Ele até poderá desconhecer algumas das suas consequências (ou todas elas), mas nunca ignorar que sua conduta é irregular e, talvez em um futuro próximo, até mesmo criminosa. (Teixeira, 2009, p.22)

Portanto, o assédio não se faz num ato isolado. A prática reiterada o caracteriza como comportamento indevido. Em síntese Teixeira (2009) observa que a repetição do comportamento é requisito para caracterizar o assédio, verbis:

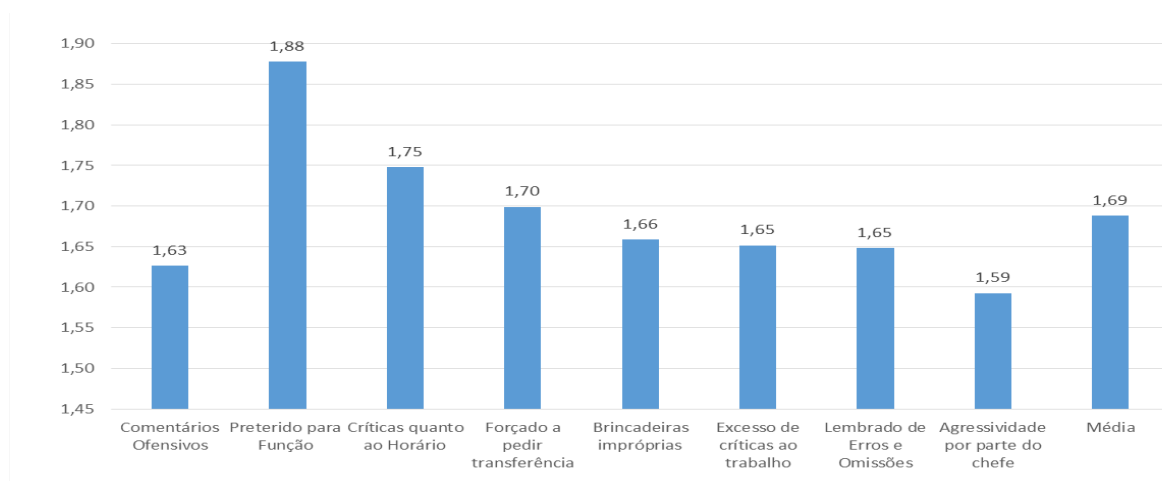
...Jamais um ato isolado poderá ser caracterizado como assédio moral". (Teixeira, 2009, p.22).

5.2.2 Ambiente do assédio

Observa-se que o ambiente em que o assédio ocorre, não necessariamente é um ambiente conflituoso, cabendo lembrar que o comportamento pode se fazer silenciosamente, camufladamente, de modo a dificultar sua percepção. Esse fato causa confusão nos servidores, posto que muitos acreditam que o chefe assediador (no caso do assédio vertical descendente), age indiscriminadamente com o mesmo padrão com todos os servidores. Os dados da pesquisa, conforme detalhado no gráfico 7, mostram que 1,63% dos servidores foram alvo de comentários ofensivos; quanto a serem preteridos para função comissionada 1,88%, declararam que foram prejudicados por terem sido descartados nessas oportunidades; em relação a

receberem críticas em razão de atrasos ou faltas, 1,75% responderam que se sentiram incomodados. Neste aspecto releva ponderar que a falta e atrasos considerados para a pesquisa, se deram em decorrência de fatos justificáveis. No percentual de 1,70%, os pesquisados declararam que já foram forçados a pedir transferência de setor; no importe de 1,66% do público respondente anotaram terem sido alvo de brincadeiras impróprias; em relação ao excesso de críticas quanto ao seu trabalho 1,65% informaram que convivem com esse comportamento; no mesmo percentual, 1,65% dos servidores responderam que são constantemente lembrados do erros cometidos; por sua vez 1,59% já foram alvo de agressividade praticada pelo chefe. No gráfico 7, apresentamos os índices, observando que os indicadores ficam muito próximos em termos percentuais, denotando certo equilíbrio neste grupo de quesito.

Gráfico 7: Ambiente do assédio



Brincadeiras impróprias, insultos e pegadinhas “são usadas como forma de testar novos membros da organização de modo a garantir o cumprimento das normas” (Hoel & Salin, 2003; Salin, 2003b, p. 203-218). Contudo, conforme aponta os autores, ditas brincadeiras tendem a evoluir a comportamentos que incomodam e perturbam.

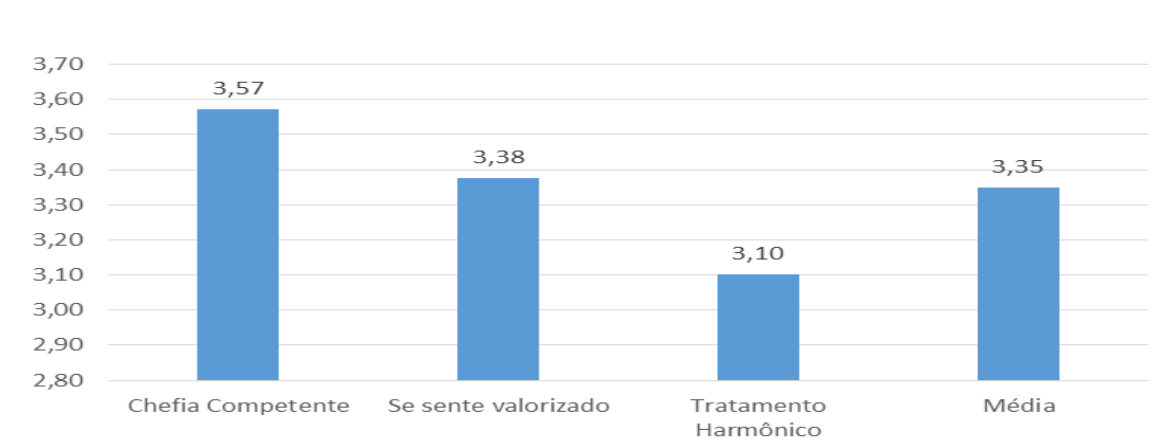
Leciona Hirigoyen (2002), sobre a importância do envolvimento da empresa nas situações de assédio, em razão da dificuldade em controlar a conduta e por inviabilizar a convivência e empatar talentos, o órgão assume o risco de perder bons profissionais ou atrair novos, sendo certo que a renovação, em algum momento será necessária. Assim, a imagem da empresa/órgão também é produto a ser cultivado.

No entendimento de Chiavenato (2005, p. 267) “quando há elevada motivação entre os membros o clima organizacional eleva-se e traduz-se em relações de satisfação, de animação, interesse e colaboração”, razões que devem motivar o tratamento do ambiente, principalmente tendo em vista que “lideranças autoritárias, exposição pública de deficiência no desempenho profissional, trabalho incompatível com a especialidade do funcionário, ameaças e humilhações constantes, avaliação errônea do trabalho realizado, desvalorização dos resultados, ameaças de transferência ou demissão são comportamentos que chefes e gestores, devem evitar, por serem contrários a ética e profissionalismo, resultando na diminuição da intervenção da gestão em ocorrências que minam a energia de seus objetivos jurisdicionais. Conclui-se que o clima organizacional, se fértil ao assédio, cultivará conflitos. (Nascimento & Silva, 2012, p. 108-121).

5.2.3 Percepção do comportamento da chefia

Neste conjunto de itens verificamos que 3,57% dos pesquisados reconhecem no chefe competência para o cargo, 3,38% se sentem valorizados no órgão e 3,10% acreditam que o tratamento dispensado aos membros do setor é harmônico. Portanto apresenta-se no gráfico 8 os indicadores da sensação dos servidores no ambiente funcional.

Gráfico 8: harmonia do ambiente



Observa-se pelas respostas que os servidores apresentam índice satisfatório quanto ao reconhecimento da competência do superior. Em relação a se sentirem

valorizados a percepção é positiva, da mesma forma que sentem ser harmonioso o tratamento dispensado ao grupo, defluindo daí que há sensação de segurança e relativo bem estar. Apesar disso, o assédio se instalou no ambiente e pode não ser percebido por todos, em razão de se esconder sob a máscara da camaradagem. De todo modo, o assédio não parece ter contaminado totalmente o local de trabalho, restando evidente que para alguns servidores o setor é calmo e prazeroso.

Outro ponto a ser considerado é que a pesquisa demonstra que o ambiente funcional dispõe de ingredientes capazes de aperfeiçoar o relacionamento interpessoal. Contudo, esse sentimento não é compartilhado por todos e, embora a pesquisa, neste primeiro momento, não tenha avaliado casos individuais, a gestão de pessoas deve investir em trabalhos preventivos que podem ser feitos via palestras, divulgação interna do fenômeno além de cursos para estimular a melhoria das relações. Investindo na prevenção, ataca igualmente os casos já instalados.

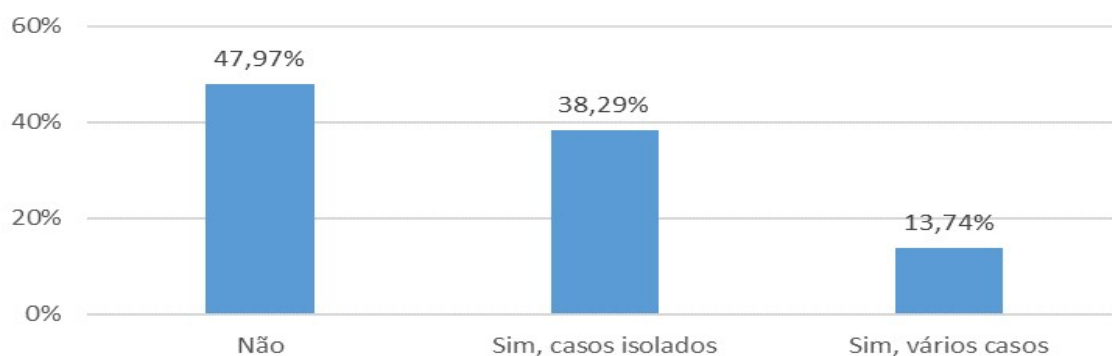
5.3 Percepção do assédio pela vítima

Neste bloco os quesitos foram agrupados nas questões vivência do assédio, percepção da vítima de assédio, duração do assédio, função do assediador, consciência do assediador, ação da vítima, resultados da ação e desenvolvimento de doenças pelo assédio.

5.3.1 Vivência do assédio

A amostra se fez com 444 servidores, destes 47,97% declararam que não presenciaram ou tiveram conhecimento de casos de assédio moral, outros 38,29% responderam que conhecem casos isolados, enquanto 13,74% afirmaram que tiveram conhecimento de vários casos. O gráfico 9 mostra os índices de conhecimento de casos de assédio no órgão.

Gráfico 9: Já presenciou ou tem conhecimento de casos de assédio moral dentro do seu setor



O panorama da amostra não deixa dúvida que um número considerável de servidores presenciaram em algum momento o assédio moral. Partindo dessa evidência, convêm frisar, que a percepção do assédio não se faz de idêntica maneira a todos os servidores.

Diversos estudos mostram que a sensibilidade quanto ao assédio é mais fácil em pessoas que tenham vivido esse desconforto. Tais pessoas identificam prontamente os sinais da conduta, tanto em relação a elas mesmas, como em relação aos colegas (Hirigoyen 2006).

Nesta pesquisa é possível observar que 231 servidores tiveram conhecimento de casos de assédio no órgão, sendo que 61 declararam conhecer diversos casos.

De modo contrário, 213 servidores informaram desconhecer qualquer evento no órgão. Essa disparidade de informação pode sinalizar que um número considerável de servidores não apresentou a mesma percepção quanto a ocorrência de assédio moral, tendo em vista a comprovação da prática no órgão.

Elementos como setor, conduta pessoal do entrevistado, tipo de serviço praticado no ambiente funcional, aspectos de gestão, bem como tempo no órgão entre outros fatores, podem influenciar na prática de assédio moral. Isto porque servidores que não tiveram conhecimento de casos, podem trabalhar distantes dos focos da ocorrência ou possuírem facilidade de se desconectarem de situações que não lhes envolva. Uma outra opção pode estar atrelada a discrição ou astúcia do

assediador, repetindo que o evento não se mostra visível a quem está além das agressões.

Outro aspecto a ser considerado é que muitas pessoas percebem o assédio mas não se envolvem, por conveniência, para não serem atingidas pelos fatos, por característica de personalidade ou medo.

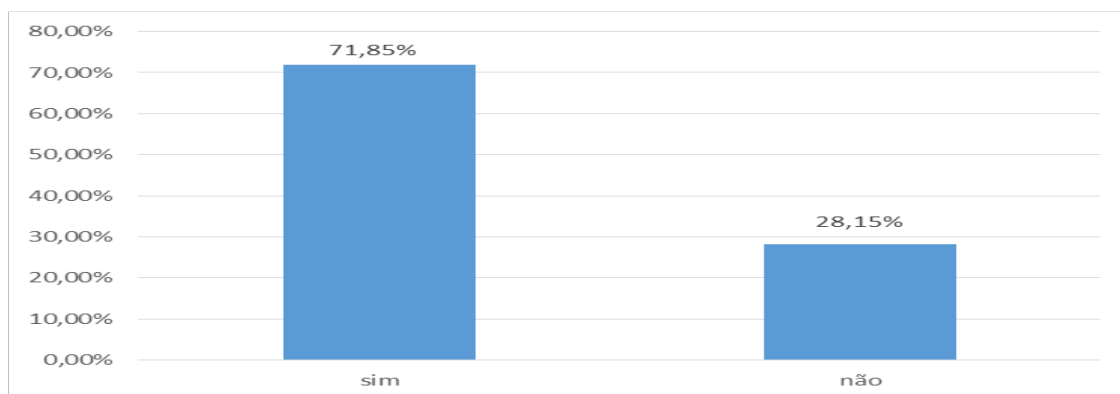
Conforme Glina & Soboll (2012) o assédio moral no ambiente funcional possui elementos particularíssimos por envolver os relacionamentos interpessoais e o acesso aos níveis superiores. Registra-se, mais uma vez, que não se trata de um evento isolado, nem eventual, mas comportamentos que vão se instalando aos poucos e ganhando força de modo que ao se perceber vítima, o servidor, muitas das vezes, já está refém da situação. Confirma esses dados a pesquisa desenvolvida por Nunes & Tolfo (2014) evidenciando que o desconhecimento do tema e de suas manifestações influi na percepção do assédio.

No gráfico 9 acima, os dados demonstram o assinalado no parágrafo anterior, a dificuldade do assédio ter sido percebido pelo conjunto do setor, podendo sugerir ocorrência de omissão pelos não assediados ou a eficiência da camuflagem da prática, que se torna invisível a quem não é alvo do ataque. Entretanto, importa frisar, esconder o comportamento revela a consciência do ato.

5.3.2 Percepção da vítima de assédio

O gráfico abaixo apresenta o quadro fático da situação no órgão, tendo em vista que 71,85% do público pesquisado, admite ter sofrido e/ou sofre assédio moral, enquanto 28,15% afirmam não terem sido importunados pelo assédio moral. À frente faremos o comparativo deste percentual, levando em consideração cargo, tempo de serviço, vínculo funcional e sexo. No gráfico 10 se apresenta o índice do assédio.

Gráfico 10: Já sofreu/sofre assédio moral em seu local de trabalho



O número torna-se assustador, na medida em que o órgão pesquisado é de dimensão relativamente pequeno. Neste caso é necessária atenção quanto as formas de relacionamentos que está sendo trabalhado internamente.

Outro fator a ser analisado liga-se a política de pessoal desenvolvida no ambiente, que por omissão ou modelo de gestão, podem estar contribuindo para esse percentual de ocorrências tão elevado. Outro combustível para os conflitos pontuais que podem desenvolver-se até alcançarem o status de assédio, é a omissão dos superiores e dos colegas, que se calam diante das agressões. Conforme ressalta Freitas et al. (2008) a omissão dos colegas estimula que as ocorrências cresçam e se estabeleçam no ambiente funcional.

A percepção do assédio resulta da identificação dos elementos caracterizadores da prática e da condição de percepção da vítima, entretanto uma vez instalado as reações físicas se mostram rapidamente. Implica dizer que entre a instalação do assédio e o resultado patologia, não é possível estabelecer um prazo definido desta passagem, ou mesmo se ela acontecerá.

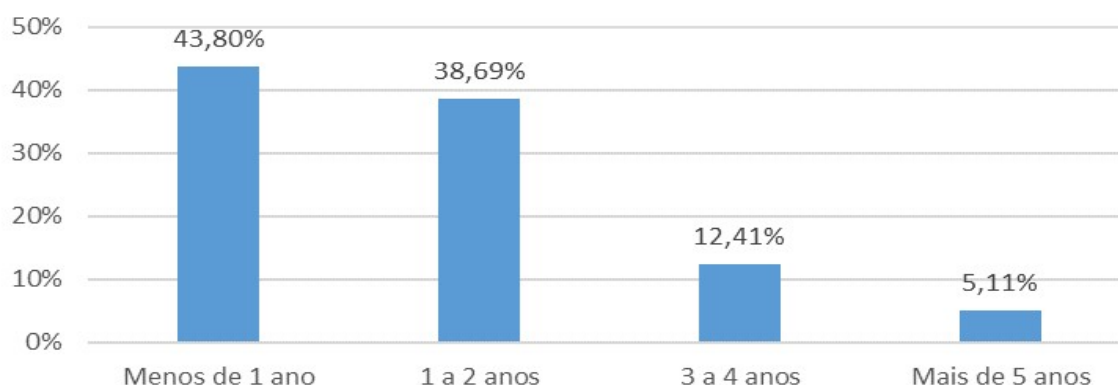
Portanto, calçado nos índices apontado na pesquisa, deve-se prontamente estabelecer políticas que exercitem o relacionamento em todos os níveis, no sentido de conscientizar o grupo da necessidade e importância da valoração mútua. O indicativo é de pronta intervenção.

5.3.3 Duração do assédio

A duração do assédio moral partiu do marco de menos de 1 ano, com 43,80% casos, até o ponto máximo de mais de 5 anos, na ordem de 5,11% dos

casos. O meio termo ficou na casa de 1 a 2 anos com índice de 38,69% dos casos e 12,41% em relação a duração equivalente de 3 a 4 anos. O gráfico 11 apresenta o quadro de duração do assédio.

Gráfico 11: duração do assédio



À proporção que o índice diminui gradativamente com passar dos anos, não implica necessariamente melhora no ambiente de trabalho ou na conduta do assediador, mas possível reação do assediado, com a mudança de ambiente, por exemplo. Hirigoyen (2006) enfatiza que as vítimas de assédio são servidores comuns, dotados de qualidades e defeitos como qualquer outro, não havendo uma razão especial a justificar sua escolha para as agressões, porém uma vez selecionada à vítima, a libertação desta não se fará por vontade própria.

O grupo seguinte está na caso de 1 a 2 anos, cujo índice é alto 38,69%. Espera-se que nesse lapso temporal os servidores já tenham condições de identificar o assédio e se defenderem de forma a não permitir a perpetuação do comportamento.

As razões possíveis a explicar o tempo de exposição, neste caso, podem estar ligadas a servidores com pouco tempo de casa, ainda em estágio probatório, ou que tenham sido transferidos de outro setor e, evitando serem marcados como inquietos, procuram suportar o assédio até que se sintam seguros para combatê-lo.

No grupo seguinte de 3 a 4 anos o índice de assédio moral foi de 20,82%. Neste espaço se percebe a fuga da situação de risco. Os servidores dominam a condição de se afastarem da situação gradativamente.

Em síntese, é evidente a dificuldade que muitos servidores demonstram em estabelecer limites para o que é aceitável e o que não deve ocorrer no ambiente

funcional. As reações se mostram tímidas, denotando a dificuldade em lidar com a situação, sem se colocar em posição frágil frente a administração e os demais colegas.

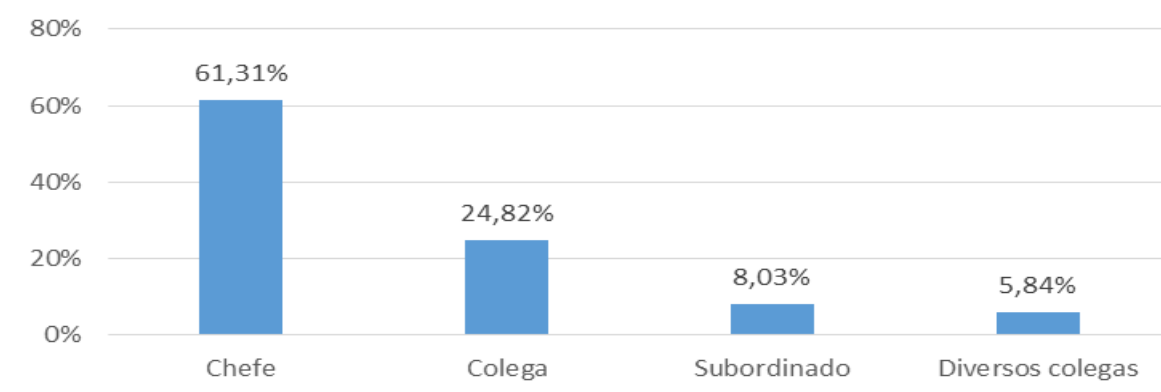
Finalmente, o grupo de servidores que declaram terem convivido com o assédio por mais de 5 anos, representaram 5,11% do público pesquisado. Nesta condição todos os alertas devem ser acionados. Este nível de submissão ao assédio é um fator de grande repercussão no ambiente, e possivelmente sinaliza pela incapacidade da vítima em reagir, provavelmente por já estar afetada em sua autoestima.

Os estudos demonstram que a exposição prolongada ao assédio moral pode acarretar patologias de difícil tratamento, tais como as ligadas ao emocional. Além dos danos à saúde a própria instituição é afetada pela prática e, recentemente, o campo de danos causados pelo assédio foi estendido à sociedade. Assim, não se trata apenas de mal-estar entre colegas, mas de um drama a ser extirpado do ambiente funcional, sob pena de, na omissão, abastecer sua propagação.

5.3.4 Função do assediador

O assédio se faz em diversos níveis e formas. Predominantemente a pesquisa demonstrou que o chefe detém maior inclinação ao comportamento em relação a seus subordinados, ficando na ordem de 61,31% dos casos. Em seguida vem o assédio praticado pelo colega com índice de 24,82%, os praticados pelos subordinados com percentual de 8,03% e 5,84% são praticados por diversos colegas. No mesmo sentido a pesquisa realizada por Nunes & Tolfo (2014), que identificou no superior hierárquico prática contumaz de assédio moral sob os demais grupos (colegas, subordinados). No gráfico 12 foi indicado o percentual de quem mais pratica o assédio.

Gráfico12: Quem foi o assediador



O comportamento explica-se pelo poder que exerce o chefe sobre os subordinados e a condição de influenciar na manutenção ou não do emprego, num quadro social onde estar empregado influi diretamente na qualidade de vida do cidadão.

Além da condição de poder que o chefe exerce, outro fator que influi em seu comportamento está ligado a sua auto estima. Num ambiente funcional com diversas formações, não necessariamente é ele o mais qualificado para o cargo. Diversas opções podem influenciar na escolha do líder, entre elas, a política. O órgão que conta com chefias indicadas politicamente, convive com o risco de receber profissionais com inclinação a desarmonia do ambiente, gerando desconforto entre colegas e situações de grande tensão, não necessariamente por intenção, mas por hábitos incorporados durante sua jornada profissional.

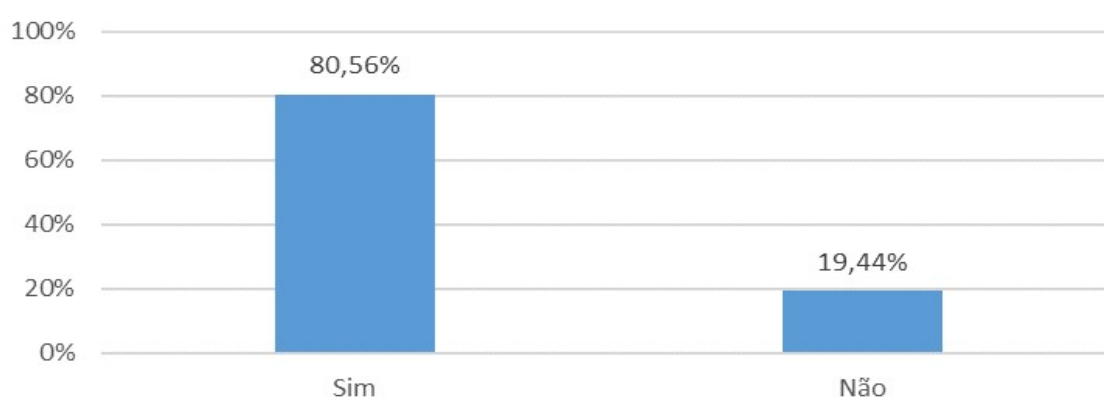
Os tipos de assédio moral, dependendo de quem o pratica, se classificam em: vertical ou descendente, provêm da hierarquia; horizontal, praticado por colegas; misto, que reúne o assédio horizontal que passa ao assédio vertical descendente, e o ascendente que é praticado por um ou mais subordinados (Hirigoyen 2006).

Ainda segundo a autora, o comportamento dos colegas não assediados quanto a serem insensíveis ao assédio, em especial nos casos em que o assediador é o chefe, deve-se, habitualmente, ao medo de serem envolvidos também em situação semelhante.

5.3.5 Consciência do assediador

A presente pesquisa apontou pela indicação de que o assediador tinha consciência do ato, num total de 80,56% dos respondentes, contrariamente apenas 19,44% acreditam na inconsciência do ato. Vale apontar que embora muitas pessoas não consigam conceituar o assédio moral, identificam prontamente desvio de conduta, até porque se expressa com agressividade. No gráfico 13 apresenta-se a percepção do assediado quanto à consciência do ato, pelo assediador.

Gráfico 13: Você acredita que o assediador tinha/tem consciência do mal que praticava



Muito recentemente a conduta de assédio moral ganhou exposição mais rigorosa, dando conhecimento de suas características e possíveis meios de combate. No ambiente funcional, o assédio foi se incorporando e adotando postura de comportamento aceitável, ao ponto de ser adotado como modelo de gestão que visava maior produtividade pela pressão. Freitas (2001), ressalta que o fenômeno não é contemporâneo, mas o tratamento do ambiente, o reconhecimento dos prejuízos advindos de sua prática, o diagnóstico de patologias em razão da submissão, são estudos recentes, razão pela qual não há fórmula terapêutica finalizada, mas a certeza que emerge é que envolver a coletividade em torno do fenômeno, inspirando debates e reflexões, é meio eficaz na eliminação do comportamento. Esse também o entendimento de Hirigoyen (2006), Barreto (2003) entre outros, aduzindo que sanar o ambiente impõe ações cotidianas.

A pesquisa restou evidente que o assediador tinha consciência da conduta, ou seja, por alguma razão o assediador praticou assédio no ambiente funcional,

deliberadamente, prejudicando outros servidores, ao exercer sobre eles um poder desvirtuado do padrão desejado de conduta no ambiente funcional.

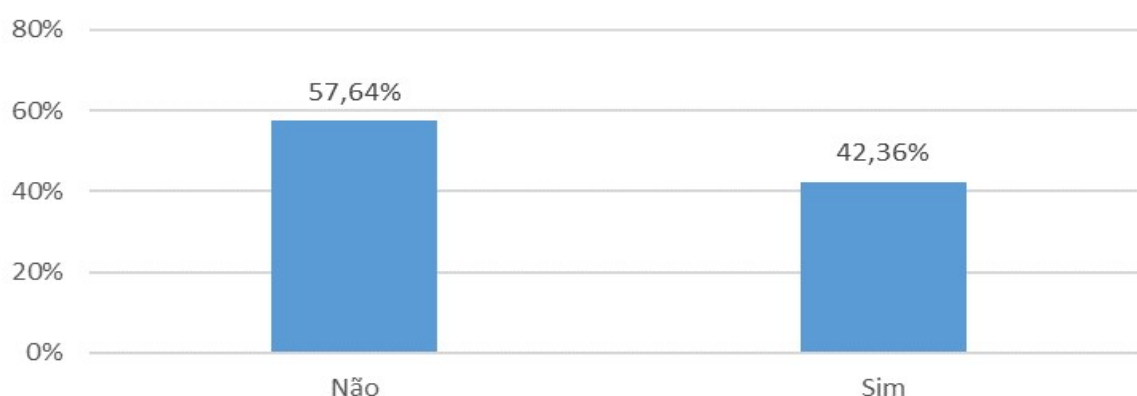
Demonstram os autores Freitas 2001, Hirigoyen 2006, confirmando diversos postulados, que a ação do assediador é voluntária e repetida não apenas no ambiente funcional, mas também no lar. Essa afirmação elimina a possibilidade do assédio não ser intencional e invoca a dificuldade em seu combate.

Com resultado de 80,56% para consciência do assédio, evidencia-se que os servidores possuem conhecimento sobre o tema, identificam as manobras do assediador, estando os níveis de alerta, no órgão, em alta.

5.3.6 A ação da vítima

Verifica-se neste ponto da pesquisa a reação do assediado quanto a tentar se desvencilhar da conduta. Nesta pesquisa 57,64% dos pesquisados afirmaram que não buscaram informar a agressão aos superiores, enquanto 42,36% se sentiram seguros para denunciar o assédio. No gráfico 14 pergunta-se a providência adotada pelo assediado quanto a comunicar sua condição de vítima.

Gráfico 14: Você levou o problema a seus superiores



Nestes casos fica evidente a falta de credibilidade na administração quanto a enfrentar o problema, o que deixa a vítima sem defesa frente a situação grave e de difícil contorno, sem a efetiva participação dos superiores. A falta de ação denota falta da condição de segurança que a gestão deve proporcionar a sua equipe.

Esse dado assume grande relevância na medida em que o silêncio do órgão obriga que a vítima busque por si meios de se desvencilhar dos ataques. Esse cenário provoca ações e reações que contaminam toda a coletividade, interferindo diretamente nos resultados do setor, frente suas atribuições.

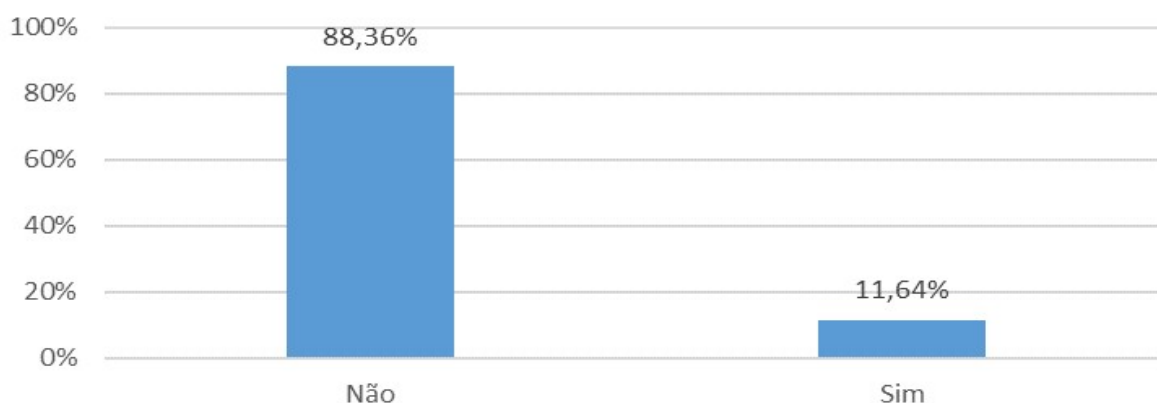
Uma reação comum é a fuga do ambiente, ação que apenas mascara o problema, posto que a “doença” permanece no local e as consequências seguem com a vítima. Convém apontar que pessoas submetidas ao assédio que se sintam desamparadas de garantias para cessar a conduta, são agredidos duas vezes, pela identificação de que na escala imediatamente superior, o mesmo sinal da conduta desprezada, se repete.

Freitas et al (2008) repisa a certeza de que a inércia dos superiores, culmina por reforçar o comportamento de assédio. Martiningo Filho e Siqueira (2008) analisam que o principal fator ensejador para os casos de assédio, sua instalação e frequência, é o silêncio do grupo, o silêncio da administração.

5.3.7 Resultados da ação

Identificou-se que 88,36% dos pesquisados que denunciaram o assédio, não observaram qualquer materialização de providências para libertá-los do julgo do agressor ou puni-lo. Apenas 11,64% informaram que foram adotadas providências. No gráfico 15 pergunta-se se foram adotadas providências quanto ao conhecimento da prática do assédio.

Gráfico 15: Foram adotadas providências quanto ao problema



Fica evidente que não há no órgão ações que trabalhem o problema, mesmo quando ele é identificado e repudiado pela vítima. Neste caso, a administração fecha os olhos tanto à vítima, quanto ao agressor, que implica em, desamparar um e fortalecer o outro.

Duas situações distintas se estabelecem em razão disso. A vítima será duramente penalizada, com elevação dos níveis de estresse e abatimento, com risco de consequências a sua saúde, ao ambiente e à sociedade, bem como se isolará lentamente, adotando conduta de dificuldade de interação. O agressor se sente mais poderoso quando não tem seu comportamento questionado ou mesmo punido, parecendo-lhe sinalização de permissão.

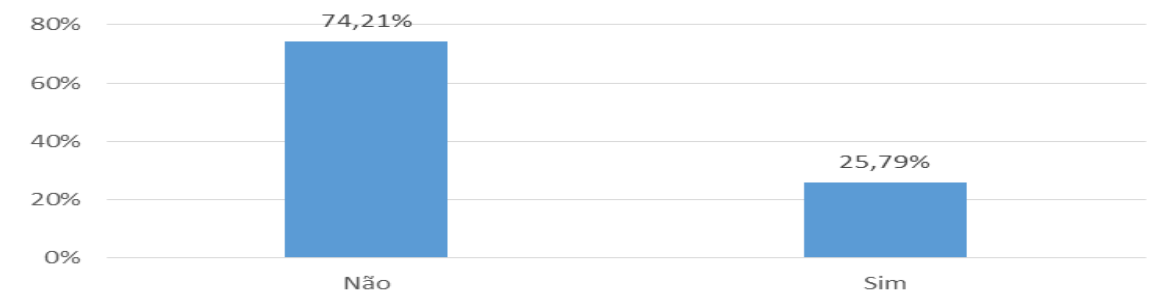
Freitas (2007) argumenta que o assédio terá forte impacto na vida psicossocial do servidor, de forma que, a depender de suas características pessoais, interiorizará sofrimento extremo, momento em que o assédio já deteriora sua saúde, socialização e limita sua capacidade laborativa. Rodrigues (2009) aponta a recepção do assédio aos níveis de doenças ocupacionais.

Adotar providências para libertar o ambiente de condutas impróprias ao ambiente funcional é propiciar que as relações se estabelecem dentro de regras de boa conduta e convivência apoiado no espírito profissional que deve nortear toda conduta funcional. Martiningo Filho e Siqueira (2008) sublinham que cabe a administração, por cuidado e dever, enfrentar o problema, a fim de evitar que haja prevalência desta conduta.

5.3.8 Desenvolveu doenças pelo assédio

Diversas doenças foram identificadas pela literatura e trabalhos acadêmicos, como consequência da exposição prolongada ao assédio, tais como estresse que causa depressão no sistema imunológico e modificação dos neurotransmissores cerebrais. Síndrome de *burnout* que consome a pessoa física e emocionalmente, especialmente. Na pesquisa restou demonstrado que 74,21% dos entrevistados informaram não terem desenvolvido doenças em razão do assédio, entretanto 25,79% afirmaram que desenvolveram alguma doença em razão dele. No gráfico 16 apresentamos a consequência do assédio na saúde do assediado.

Gráfico 16: Em razão do assédio você acredita ter desenvolvido alguma doença



Apenas no Brasil 10 milhões de pessoas já desenvolveram depressão em razão do assédio. Hirigoyen (2006, p. 159 e 160) enfatiza que o deprimido apresenta “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores, sendo que a depressão em si é uma doença neurológica acompanhada de vários sintomas específicos. Alcoolismo, que também torna-se um problema social entre outras”.

Identificou-se na pesquisa que o órgão já atua com déficit habitual de pessoal na ordem 25,79%, o que equivale a lacuna considerável em seu potencial produtivo, em face do desenvolvimento de doenças que afastam, por licenças médicas, parte de sua equipe. Doenças diminuem o quantitativo funcional ativo.

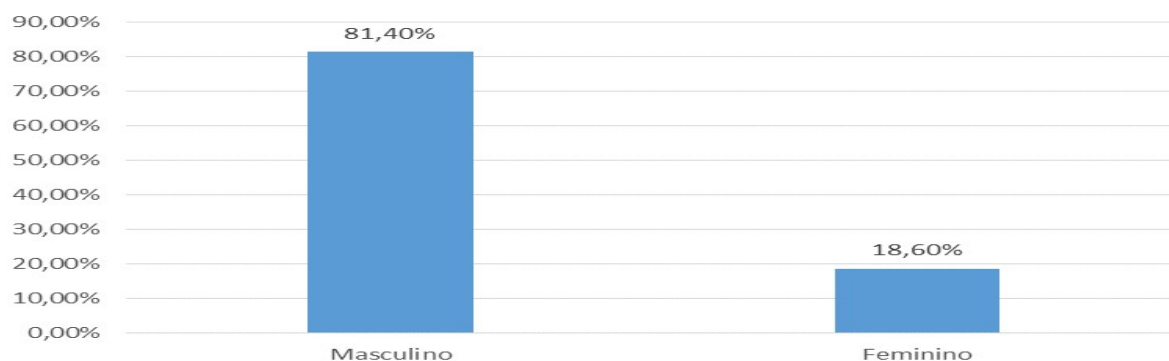
Hirigoyen (2002) e Freitas et al. (2008) destacam que uma das consequências de se admitir o assédio no ambiente funcional é a destruição das condições de trabalho, posto que haverá forte inclinação ao isolamento e resistência ou até recusa de comunicação, quadro que pode fluir para violência verbal, inclusive.

Nunes & Tolfo (2012) identificaram que o ambiente profissional, absorve o cenário que o cerca, sendo certo que, vivemos negligenciando valores éticos na vida pessoal, assim também será nossa conduta no meio profissional.

5.4 Perfil do assediador

Quanto ao gênero verifica-se que os homens praticam assédio moral no importe de 81,40%, contra 18,60% das mulheres. No gráfico 17. Apresentamos o percentual de assédio praticado por homens e por mulheres.

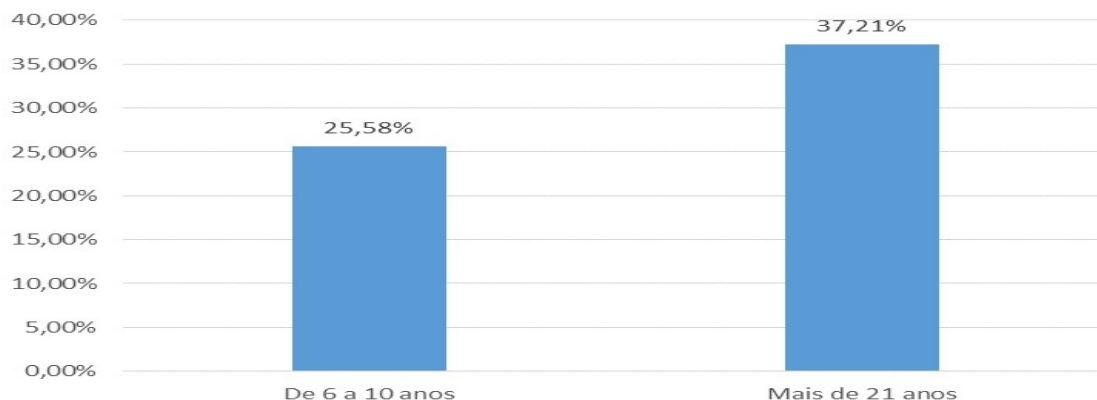
Gráfico 17: Percentual de assédio praticado por homens e mulheres



Apesar da alta predominância masculina em adotar tal comportamento, a participação de mulheres na condição de assediadoras é significativa. Importante, porém, observar que a proporção feminina com inclinação a agressões é a metade de sua participação no corpo de servidores no órgão, denotando-se assim que o assédio moral é uma prática mais tipicamente adotado por homens. Conclusão também apresentada no trabalho de Silva & Nakata (2016).

Quanto ao tempo de serviço, observa-se que 37,21% dos assediadores tem mais de 21 anos de trabalho no órgão. Na faixa dos 6 aos 10 anos a presença dos assediadores é maior que a média, nomeadamente 25,58%. Funcionários com menos tempo apresentam menores incidências como assediadores. No gráfico 18 apresentamos os índices de assédio entre os servidores com mais de 21 anos de casa e entre 6 a 10, períodos onde o assédio se faz de forma mais significativa.

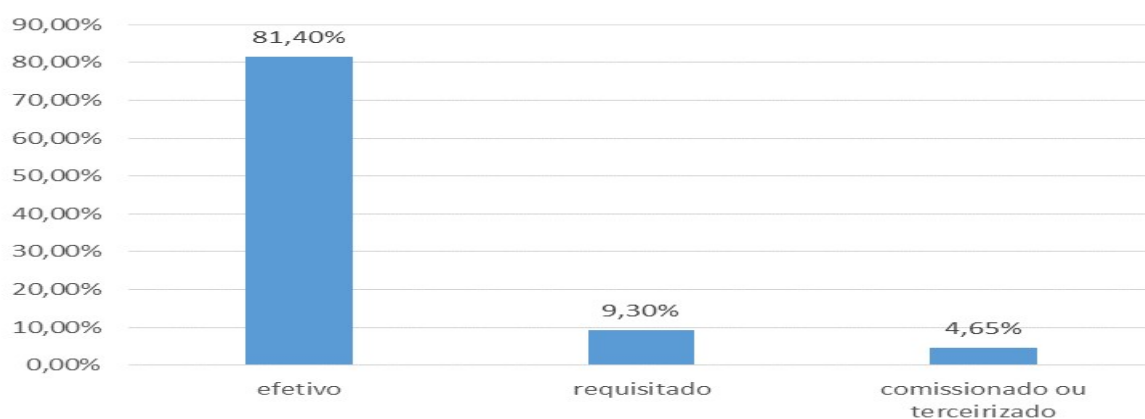
Gráfico 18: Índice de assédio entre os períodos de 6 a 10 anos de casa e mais de 21 anos de casa



Estas observações permitem supor de um lado, que funcionários mais tradicionais, possam vir a assediar na busca de manutenção da permanência em seus espaços, denotando deficiência na reciclagem destes servidores. De outro lado, os funcionários com 6 a 10 anos, eventualmente já da geração Y, por se sentirem sob a pressão do reconhecimento, podem vir a assediar como meio de se firmar na posição alcançada ou por almejar melhores oportunidades. Àqueles com menos tempo podem não ter ainda ocupado posições que justifiquem exercer o assédio. Os dados da pesquisa devem estimular políticas voltadas ao combate do comportamento, de forma constante e insistente, pelo indicativo de lacuna quanto ao tema.

Quanto ao tipo de vínculo, 81,40% dos assediadores são efetivos, 9,30% são requisitados, e 4,65% são comissionados ou terceirizados. No gráfico 19 apresentamos os percentuais de assédio de acordo com o vínculo funcional.

Gráfico 19: percentual de assédio em razão do vínculo funcional

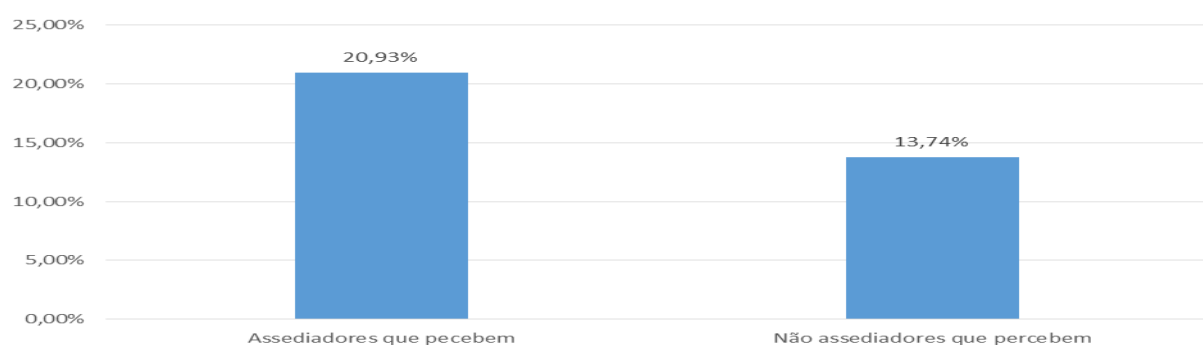


Se de um lado a estabilidade de um concurso público dá as garantias necessárias ao assediador, por outro o requisitado tem um conjunto de relações determinadas na cúpula do órgão que lhe permite idêntica sensação. Curiosamente os terceirizados, que tem o regime mais precário de trabalho também assediam, mas o fazem junto a outros terceirizados. No caso não houve evidência significativa de assédio entre estagiários.

A ocupação de cargo de direção ou função gratificada não implica em diferentes níveis de assédio, desta forma pode-se concluir que no serviço público, não há relação direta do cargo com a prática de assédio moral, sendo possível identificar a conduta mesmo nos servidores que nunca exerceram qualquer cargo.

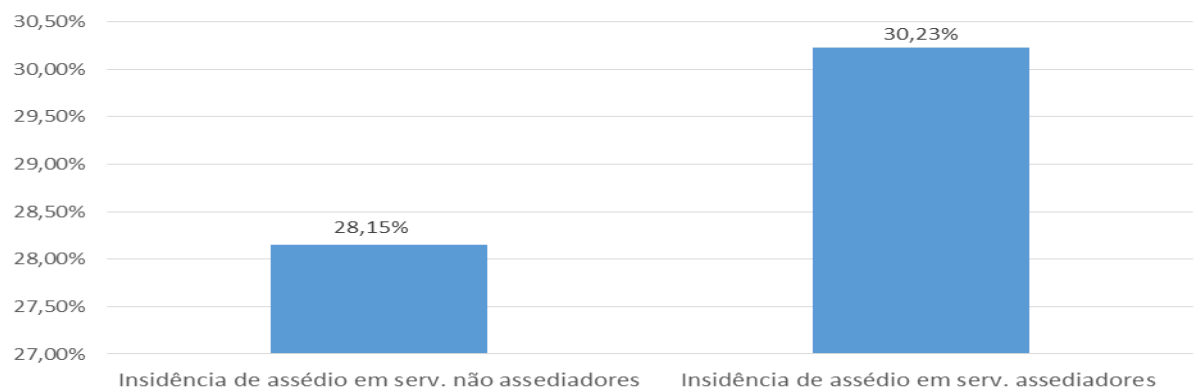
O assediador percebe mais a existência de múltiplos casos de assédio moral, que os demais colegas, respectivamente 20,93% e 13,74%, porém geralmente não interferem nos acontecimentos. Assim, aparentemente, o assédio não incomoda enquanto não praticado contra a pessoa. No gráfico 20, apresentamos em percentuais a percepção do assediador quanto ao assédio e a dos não assediadores.

Gráfico 20: Percepção do assédio por assediadores e não assediadores



Curiosamente verifica-se que enquanto 28,15% dos colaboradores do órgão afirmam ter sofrido assédio moral, entre os assediadores este número sobe para 30,23%. Tal resultado pode indicar que uma parte significativa do comportamento do assediador seja efetivamente replicado. O gráfico 21 apresenta o percentual de assédio em servidores não assediadores em comparativo com servidores assediadores.

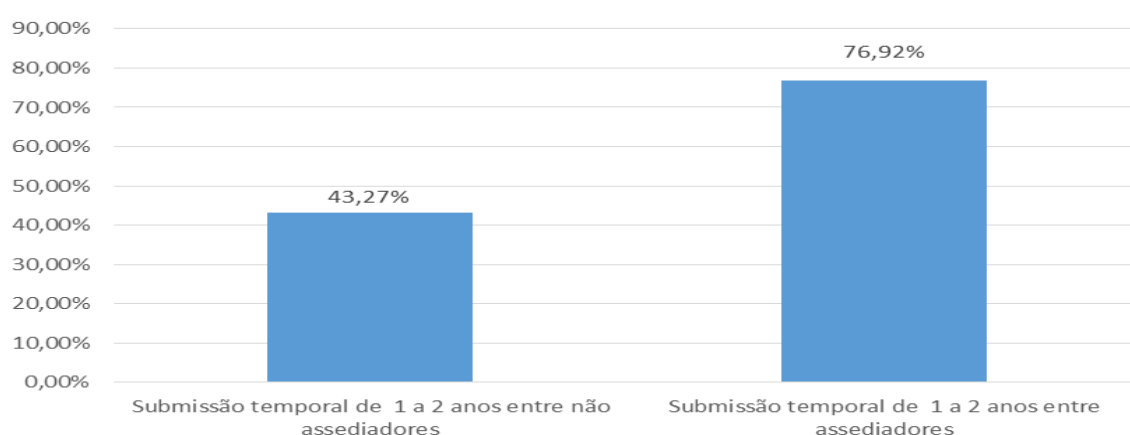
Gráfico 21: Incidência de assédio em servidores não assediadores e servidores assediadores



Portanto conforme se observa a incidência de assédio em servidores que praticam o assédio é alta. Denota essa observação que o fato de praticar o assédio não exime este servidor de também receber o mesmo tratamento.

Quanto à duração do assédio sofrido pelo assediador, aqui se encontra uma das maiores diferenças observadas. Em ambos os grupos, quadro geral e quadro de assediadores, o assédio mais frequentemente dura de 1 a 2 anos. No grupo de submissão ao assédio por servidores que não praticam a conduta o percentual é de 43,27%, que suportam a agressão pelo período médio de 1 a 2 anos, enquanto entre o segundo grupo, servidores que praticam o assédio esse percentual sobe a 76,92%, é possível defluir que os assediadores são mais resistentes a agressão. No gráfico 22, apresentamos a incidência de submissão.

Gráfico 22: período de submissão ao assédio entre servidores não assediadores e assediadores

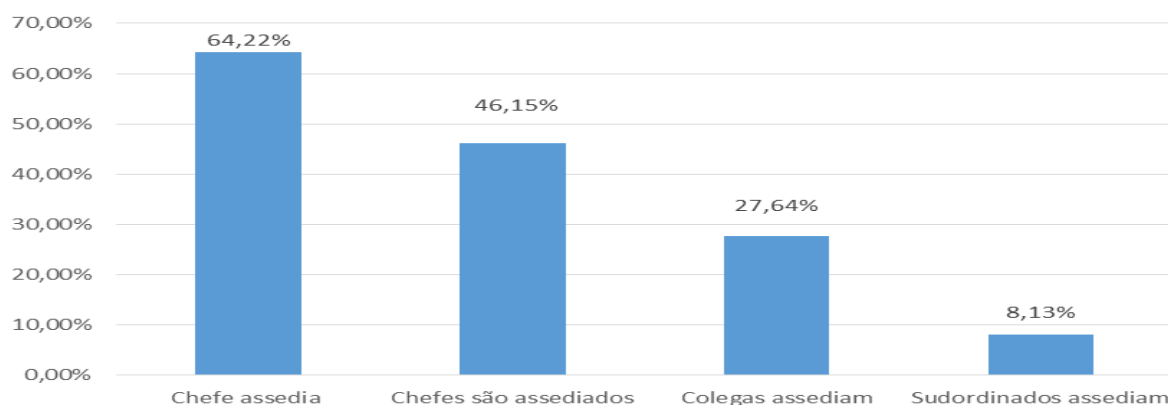


Aparentemente os assediadores aprendem a reagir ao assédio, impedindo que o mesmo se prolongue por muito tempo, ou alternativamente, pode fazer uso de opções variadas de fuga do ambiente, o que por si só, dificulta a continuidade dos ataques. De todo modo, o desejável é o rompimento com esse ciclo, sendo esta a conduta apropriada. Entretanto essa reação pode prolongar-se além do habitual, ocasionando diversas consequências ao servidor, inclusive por sua incapacidade de reação, que afeta diretamente sua autoestima.

Em relação à função, observa-se outra diferença clara. Enquanto o chefe assedia 64,22% das vítimas de assédio em geral, estes são assediados apenas em 46,15%. Os colegas assediam 27,64% e os subordinados 8,13% das vítimas em geral, enquanto o conjunto de subordinados assediam no importe de 35,77%. No

gráfico 23 observa-se que o percentual de assédio quanto a função, preponderando o assédio praticado pelo chefe.

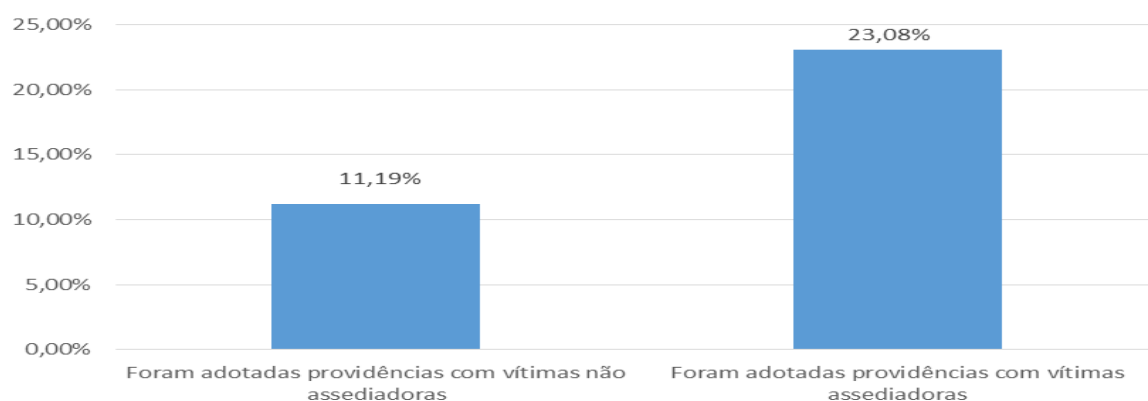
Gráfico 23: Percentuais de assédio em razão da função



É possível que a insegurança e a baixa autoestima dos assediadores agucem seus sentidos ao ataque, o que justificaria a presença da conduta em todos os níveis, preponderando a ação do superior. Esse painel retrata que chefes, colegas e subordinados em algum nível praticam ou praticaram assédio. Inere daí afirmar que o comportamento vem sendo usado como mensagem de resistência, transparecendo a predisposição ao confronto.

Sobre a comunicação do assédio, percebe-se que o assediador, como as demais vítimas, informa a seus superiores na mesma proporção, quando são vítimas de assédio, mas aparentemente os assediadores, assediados, são mais incisivos em suas denúncias, uma vez que entre as vítimas em geral somente em 11,19% dos casos, foi observado providências. Entre os autodeclarados assediadores, este número sobe para 23,08%. No gráfico 24, apresentamos o quadro quanto à comunicação do assédio aos superiores, onde se verifica que os assediadores perceberam muito mais as providências do que as vítimas não assediadoras.

Gráfico 24: providências em razão da comunicação do assédio nas vítimas assediadores e não assediadores



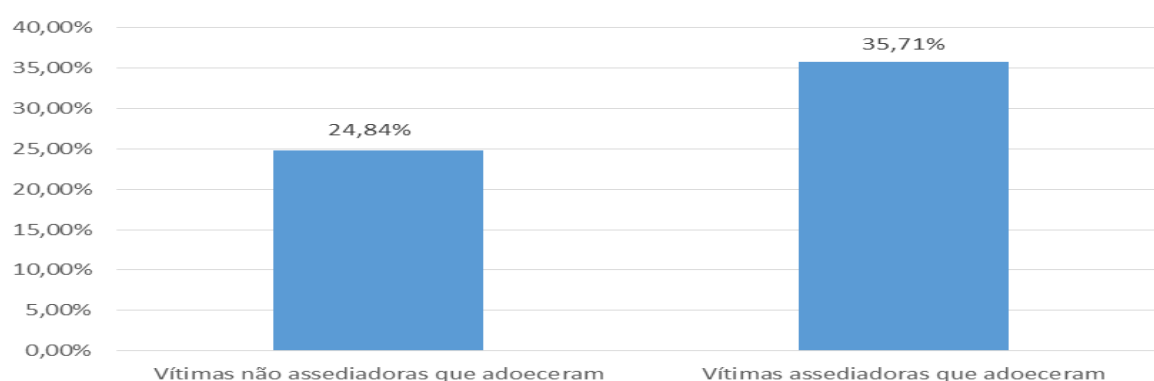
Deve-se cotejar este resultado com o fato de que a pesquisa apontou que o maior número de assédio é praticado por chefes, neste caso é possível afirmar que estes são mais ouvidos pelas instâncias superiores do que seus subordinados, ou que os chefes de alguma forma, impedem que as comunicações de assédio sejam efetivamente apuradas.

Essa situação é grave na medida em que relatos de assédio não podem passar da pessoa do assediador para quem incumbiria verificar a denúncia. Necessário nestes casos, que as pessoas envolvidas nas ocorrências não possam interferir na apuração dos fatos, posto que se assim for, haverá naturalmente uma tendência a privilegiar o chefe em detrimento do subordinado.

Tendo em vista que o assédio, conforme amplamente demonstrado na pesquisa e na literatura, corrói as relações e a gestão, toda comunicação de assédio, por si, justifica atenção, tendo em vista que a omissão se associa à conivência.

Em relação aos impactos na saúde, a prática do assédio também afeta de forma significativa o assediador. Nesta pesquisa restou apurado que o percentual de doenças em razão do assédio, no assediador, é significativa totalizando 35,71%, enquanto as vítimas não assediadoras adoeceram em menor percentual, na casa de 24,84%. No gráfico 25 apresentamos os índices apurados na pesquisa.

Gráfico 25: incidência de doenças em assediadores e não assediadores



Este resultado corrobora a tese de que o assediador sofre ao praticar o assédio. Essa conduta não é cômoda nem agradável a maioria dos assediadores, posto que em seu íntimo pondera sobre a importância do bem estar nas relações funcionais. Daí a convicção de que o assédio pode ser resultado de um modelo de gestão que exige além da capacidade física, a intelectual de seus colaboradores, para ao final deduzir que a meta era utópica.

O assediador pode também usar do comportamento para abafar sua deficiência, portanto, pensar modelos de gestão que reconheça talentos e conquistas pessoais, além de gerar confiança na equipe, expurga disputas por espaços. Ressalta Freitas *et al* (2011), que é necessário observar os critérios adotados de incorporação de pessoas estranhas ao órgão, vez que a possibilidade de conflitos em razão de defesa de espaço é evidente.

6. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

Este trabalho teve por finalidade analisar o assédio moral sob a ótica dos servidores, no âmbito do TCDF. Para tal foi apresentado o perfil sócio demográfico dos respondentes, identificada a percepção do assédio moral no órgão, caracterizadas as vítimas de assédio e analisados os perfis do assediador.

Quanto ao perfil sócio demográfico dos respondentes observa-se que no órgão a maioria dos servidores é do sexo masculino, com distribuição harmônica do tempo de serviço na casa, que varia de menos de 1 ano até o limite de tempo superior a 20 anos de casa. Predominantemente o nível escolar é superior, com pós-graduação, havendo também servidores com mestrado e/ou doutorado. O vínculo funcional no órgão se compõe de efetivos, terceirizados, requisitados, comissionados sem vínculo e também estagiários.

Verificou-se número expressivo de servidores com cargo de direção ou função gratificada, além do grupo que não exercem qualquer função no momento, mas já foram nomeados em algum momento pretérito. No que tange à percepção de assédio no órgão, observou-se que existe a formação de três grandes questões, sendo relativa ao ambiente, ao comportamento do chefe e uma terceira em relação ao convívio interpessoal entre os servidores.

Em relação ao ambiente a pesquisa demonstrou índice de satisfação aceitável quanto ao trabalho, aos colegas e às relações em geral, bem como ao cargo, que pode estar diretamente ligado ao retorno financeiro, e ao sentimento de ser valorizado.

Entretanto, essa percepção sofre quando se observa que houve considerável registro de insatisfação em relação ao comportamento do chefe (assédio moral vertical descendente), na medida em que a sensação geral é de retenção de informações importantes que afetam o desempenho do trabalho, comportamento impróprio ao ambiente, chegando ao nível de humilhação ou ridicularização e ainda pela imposição de realização de tarefas incompatíveis com o cargo do servidor.

Tais situações podem ser explicadas por fatores os mais diversos, tanto pela falta de maior entrosamento com a chefia, como pela intenção prática interna de

direcionar determinados trabalhos a quem já desenvolva a tarefa por maior período, dominando assim as ferramentas para uma consecução eficiente (no caso de servidores com pouco tempo de casa, independente da situação de vínculo), ou pela dificuldade do chefe, em identificar as habilidades de sua equipe.

Pode também refletir uma tendência da chefia em não se sentir confortável com mudanças, até por dificuldade pessoal. Desta feita, o habitual é manter os procedimentos sem alterações, ainda que novos talentos sejam incorporados ao setor, podendo ser explorado numa reprogramação de rotinas que se refletiriam em eficiência e celeridade.

Outra sinalização possível é o receio do novo. Fato que está diretamente ligado a sua capacidade de domínio do serviço e de relacionamentos, tendo em vista que ao chefe cabe não apenas dominar as ferramentas próprias para a execução de suas tarefas, como também manter o grupo afinado entre si em razão dos fins do setor. Havendo na chefia deficiência em articular as atribuições do serviço, percebe-se que é usual a intimidação para afastar um clima de relação que evidenciaria sua deficiência e capacidade de estar à frente da equipe. Este chefe tende a defender seu cargo a qualquer custo, prevalecendo nessas situações a conduta de assédio moral, como mecanismo de defesa.

O assédio, todavia, não se faz apenas pela ineficiência do chefe. Há a necessidade de se verificar também as características da personalidade do líder, tendo em vista que algumas pessoas habitualmente apresentam condutas incompatíveis com a boa convivência e fazem isso apenas pelo prazer de se sentir superior e mostrar que está no poder ou é intocável pela gestão reinante.

Em relação ao perfil da vítima, verifica-se nesta pesquisa (bem como nos trabalhos que serviram de base para o referencial teórico) que é predominantemente mulher, com média de menos de 5 anos de casa (ou de setor), com vínculo funcional efetivo e boa formação acadêmica. Observou-se também que as mulheres percebem mais o assédio e comunicam mais as ocorrências aos superiores. Também são as mulheres que desenvolvem mais doenças em razão do assédio.

Quanto a praticar o assédio, as mulheres são menos propensas a tal comportamento, e quando o fazem, preferencialmente elegem outras mulheres para o ataque. Essa conduta se justifica na medida em que a mulher ainda está ascendendo no universo profissional e estando num ambiente com predominância

masculina, sente necessidade de se impor eliminando barreiras de resistência a sua chefia.

Também no órgão o assédio praticado entre colegas e por subordinados (vertical ascendente e horizontal), é uma realidade a retratar que o ambiente é fértil ao desequilíbrio de condutas. Diversas razões podem influenciar nestes comportamentos, entretanto quando um colega pratica assédio contra outro ou contra a chefia do setor, a indicação é de imediata intervenção pelo risco iminente de se perder o controle das atividades ali desenvolvidas, o que se refletiria no alcance das metas definidas.

As muitas razões que levam a esse comportamento em regra estão ligadas a dificuldade do chefe frente aos trabalhos a serem desenvolvidos, obrigando o servidor mais antigo a movimentar o setor, situação que causa grande desconforto e descontentamento na equipe e sentimento de frustração generalizado. Outra possibilidade é a índole do servidor em não contribuir com a rotina funcional.

A dificuldade da chefia, exigindo que servidor mais antigo e talvez mais qualificado transmita a rotina profissional, desencadeia também desinteresse no grupo e, em especial, no servidor que foi preterido ao cargo, provocando grande descarga emocional.

Quanto ao servidor, fatores como tempo de casa e hábitos adquiridos de irresponsabilidade não combatidos durante sua jornada funcional, também contribuem com a predisposição a insolência e persistente alienação. Esse elemento será fonte de obstáculo e poderá influenciar negativamente outros servidores, a menos que seja motivado a assumir nova conduta.

Neste sentido a estabilidade e a tendência de alguns superiores em não enfrentar o problema que poderia ser punido, é combustível a perpetuação da indisciplina, valendo lembrar que o Regime Jurídico dos Servidores, disposto na LC nº 840/11, normatiza infrações disciplinares, com a punição consequente.

Em relação as implicações gerenciais, este trabalho direciona-se no sentido de apresentar o quadro atual de percepção e de situações de assédio no órgão, cujas evidências demonstram ser o ambiente merecedor de políticas que combatam a prática a fim de restabelecer a rotina funcional, liberta de vícios e ocorrências que incidam negativamente nos resultados objetivados. Ressaltando-se que o assédio moral é, também, um problema organizacional.

Vale lembrar que, conforme anotado neste trabalho, a indiferença da administração quanto ao modelo de gestão que nega a presença de assédio moral, fomenta o agravamento do quadro, lembrando que, o assédio não apenas é praticado pelo chefe, mas por toda uma comunidade como resultado de ausência de políticas que promovam a interação de seus membros para resgatar a convivência rompendo com conflitos que possam dificultar a consecução dos objetivos do órgão. Vale também afirmar: ninguém está isento da possibilidade do ataque manipulado pelo assédio.

Outro aspecto que merece atenção, diz respeito ao quadro negativo que o assédio provoca no ambiente, nas pessoas e o no órgão. No caso dos servidores é difícil elencar os danos resultantes, contudo, a literatura, noticia casos de suicídio e, recentemente a vitimização da família e sociedade, ou seja, um círculo cuja circunferência tem se mostrado propício à expansão.

Teoricamente este trabalho contribui na medida em que, primeiramente identifica assediadores o que é incomum, vez ser difícil o reconhecimento desta condição. Academicamente a contribuição deste trabalho é pela deficiência da exploração do tema no âmbito público, embora, este ambiente, reúna quantitativo expressivo de servidores.

Como sugestões para o futuro sugere-se estudos qualitativos complementares, que analisem tanto a vítima quanto o assediador. Situação em que se buscaria entender as condições que levam o servidor a se reconhecer vítima e se declarar assediador, tendo em conta que, conforme demonstrado, número significativo de servidores assumiram a prática do assédio.

Neste aspecto, relevaria entender se os assediadores de fato estão inteirados do conceito de assédio moral, de suas características e das consequências dessa conduta. Por hora urge expansão do tema com oferta de palestras, exposição de vídeos, divulgação de trabalhos e pesquisas, voltadas a conscientização dos servidores dos malefícios da prática, bem como, informar ao corpo profissional que não há, no modelo de gestão em vigor, recepção a práticas estranhas a ética e profissionalismo.

Releva combater, simplesmente porque “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só”. (Marie-France Hirigoyen).

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, João Ferreira de. **Bíblia Sagrada**. São Paulo: Geográfica, 2013.
- ALKIMIN, M. A. Assédio moral na relação de trabalho. Curitiba: Juruá Editora, 2013. 15-19 p.
- BARRETO, M. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo. 2003.
- BARRETO, M. M. S. Assédio Moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.
- BLAU, P. Exchange and power in social life. New York: John Wiley, 1964.
- BRODSKY, C. G. The harassed worker. Lexington, MA: Lexington Books, 1976.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CATALDI, M. J. G. O estresse no meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr. 2002.
- DI MARTINO, V. Violência at the workplace: the global response. Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, v. 9, n. 1, p.4-7, 2002. EDUC, 2003. (originalmente apresentado como dissertação de mestrado em Psicologia Social, PUC-SP, 2000).
- EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. The European Journal of Work and Organizational Psychology, London, n. 5, p. 185-210, 1996.
- EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, Dieter. COOPER, Cary L. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In BOWIE, Vaughan; FISCHER, Bonnie S.; COOPER, Cary L. (Eds) Workplace Violence: issues, trends, strategies. Devon: Willian Plublishing, 2005.
- EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, Dieter. COOPER, Cary L. Dealing with bullying at work: the Norwegian lesson. Disponível em:
<<http://www.worktrauma.org/research/research03.htm>>.
- EL HAYEK, Samir. O Alcorão Sagrado. [online]. Centro Cultural Beneficente Árabe Islâmico de Foz do Iguaçu, 1994. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/alcorao.html>>. Acesso em: 8 jun. 2015.
- ENRIQUEZ, E. O indivíduo presa na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, F. P.; FREITAS, M. E. Vida Psíquica e Organização. 2. Ed. São Paulo: FGV, 2000.

- FILHO, A. M. e SIQUEIRA, M. V. S. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma Análise do Assédio Moral nas Organizações e o Papel da Área de Gestão de Pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*; Set.-Oct. Vol. 8(5), p.11(24). 2008.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- FREITAS, M. E. de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *ERA eletrônica*. V. 6, n. 1, art. 5. 2007.
- FREITAS, M. E., HELOANI, R., BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning. Coleção Debates em Administração. 2008 e 2011.
- GLINA, D.M.R. e SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Google Acadêmico*. Ver. Bras. de Saúde Ocupacional, São Paulo, 37 (126): 269-283. 2012.
- GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A.; SCHATZMAM, M. & EBERLE, A. D. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: Gosdal, T. C. & Soboll, L. A. (orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: Um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, pp. 33-41.
- GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2005 e 2008.
- GUIMARÃES, Liliana A. M.; RIMOLI, Adriana O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Revista Psicologia, Organizações, Trabalho*, Florianópolis, v. 22, n. 2, p. 183-192, maio/ago. 2006.
- GUSMÃO, X.; PAIVA, R. C. A. G. de. *A reparação do dano moral nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *ERA-eletrônica*, v. 3, n. 1, Art. 10, 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio, coação e violência do cotidiano*. Lisboa: Pergaminho, 2002.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 e 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2009 e 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Abuso de fraqueza e outras manipulações*. Trad. de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

- HOEL, H. & SALIN, D. Organisational antecedentes of workplace bullying. In: Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D. & Cooper C. L.. (orgs). Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis, pp. 203-218. 2003.
- LEYMANN, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims. Vol. 5, n.2. 1990.
- LEYMAN, Heinz. Mobbing. Paris: Seuil, 1996.
- LUBIT, R. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 66-77, 2002.
- LUCAS, M. G. Di e ROMANO, R. Assédio Moral nas Relações de Trabalho: Implicações Psicológicas. Revista de Carreiras e Pessoas, 5(3), 392-401. 2015.
- LUKES, S. Poder e autoridade. In: BOTTOMORE, T.; NISBET, R. História da análise sociológica. Rio de Janeiro Zahar Editores, 1980. P. 825-880.
- MARCONDES, A. Organizações. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. 2011.
- MARCONDES, A. L. N.; DIAS, R. Características do Bullying como um tipo de assédio moral nas organizações. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração. RPCA. Rio de Janeiro v. 5. N. 1. 2011.
- MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. Revista de Administração Mackenzie, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.
- MARTINS, S. P. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MARTINS, S. P. Assédio Moral no Emprego. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MELO, N. D. de. Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NASCIMENTO, A. M. O do; SILVA, S. P. S. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. RAD vol. 14, n. 1, p. 108-121. 2012.
- NUNES, T. S. e TOLFO, S. R. A Dinâmica e os Fatores Organizacionais Propiciadores à Ocorrência do Assédio Moral no Trabalho. Revista de Gestão e Secretariado, 4(2), 90-113. 2013.
- NUNES, T.S. e TOLFO, S. R. Assédio Moral no Trabalho, Consequências identificadas por Servidores Docentes e Técnico-Administrativos em uma

Universidade Federal Brasileira. Capes. Revista Gestão Universitária na América Latina. 2012.

NUNES, T.S. e TOLFO, S. R. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. Revista de Ciências da Administração, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr. 2015. Capes. Revista Gestão Universitária na América Latina. 2012, 2011, Rio de Janeiro. Anais do XXXV EnANPAD, 2011

NUNES., S. N.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores da violência. Revista de Carreiras de Pessoas. 2014.

OLIMPÍO, T; DIEGO. W; SILVA, W.D.S; CLARA, M. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. I Encontro de Ciências e Tecnologia. 2014.

OLIVETTI, E. T.; SANCHEZ, C. J. P. O sofrimento psicológico que o assédio moral e sexual ocasiona nas relações do trabalho. ETIC, v. 6, n. 6, 2010.

OLIVEIRA, P. R.de. Assédio moral no trabalho. Psicologia. Pt. O portal dos Psicólogos. Disponível em:

http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0032&area=d8. 2014.

PACHECO, M. G. R. O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco. Coimbra: Almedina, 2007.

PADILHA, A.C.M.; PICHLER, N.A.; FAGUNDES, P.M. Novos Tempos, novos desafios, causas e consequências do assédio moral nas organizações contemporâneas. In: PICHLER, N. A.; PADILHA, A.C.M.; ROCHA, J.M. (Orgs.) Ética, negócio & pessoas. Jaguarão, RS: Editora Unipampa, 2011. 94-105 p.

PEDROSO, V. G.; LIMONGI, A.C.; MARTINS, F.A.S.; HRDLICKA, H.; JORGE, S. M.; CORNETTA, V. K. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. RAS, v. 8, n. 33, p. 139-148, 2006.

PEREIRA, A. M. B. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. São Paulo; Casa do Psicólogo, 2002.

REIS, Clayton. Os novos rumos da indenização do dano moral. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RICHARDSON, R. J. *et al.* Pesquisa Social: métodos e técnicas. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RUFINO, R.C.P. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTR, 2011. 13 p.

SILVA, A. L. M. da. O dano moral e a sua reparação civil. 3. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2005.

SILVA, A. L. M. A. O dano moral e a sua reparação civil. 1. Ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 1999.

SILVA, J. L. O. da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica, 2005.

SILVA, S.P.S e NASCIMENTO, A. M. O. Assédio Moral X Clima Organizacional: Impacto na Produtividade Organizacional. Revista Administração em Diálogo, v. 14, n. 1, p. 108-121. 2012.

SILVA, P.C.C da. Assédio Moral no Trabalho. Universidade de Coimbra. Faculdade de Economia. 2007.

SILVA, V. V. e NAKATA, E. L., Da Deterioração das Relações à Escolha pela Permanência: O Assédio Moral no Trabalho. Revista de Carreiras e Pessoas. 2016.

SOBOLL, L. A. P. (Org.). Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA, V. L. A qualificação do conceito de Assédio Moral no Brasil: Implicações práticas no Gerenciamento do Capital Humano. Tese de Doutorado defendida na Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

STEPHAN, C. C. O princípio constitucional da dignidade o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil. São Paulo: LTr, 2013.

TEIXEIRA, J. L. V. O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

THOME, Candy Florêncio. O assédio moral nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

OUTROS:

DODF nº 5 de 06.01.2017

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em novembro/2016.

Correio Braziliense – Alessandra Azevedo, em 30.10.16 – dados Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

ARENAS, M. V. S. Assédio Moral e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Judiciário: implicações Psicossociais. UFRS. Escola de Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração. Tese de doutorado. 2013.

FREIRE, P. A. Assédio Moral: Lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador. Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP. Tese de doutorado. 2011.

LIMA, E. M. O Assédio Moral nas Relações de trabalho: um estudo sob a ótica da proteção dos direitos fundamentais. Programa de Pós-Graduação da Universidade metodista de Piracicaba. Mestrado em direito. 2015.

ANEXOS

1. Questionário aplicado



Universidade de Brasília – UnB

Tribunal de Contas do Distrito Federal - TCDF

Pós-Graduação em Gestão Pública 2016

Este questionário comporá pesquisa para o curso de Pós-Graduação em Gestão Pública, trabalho final sob o tema “Assédio Moral”. Busca-se levantar dados capazes de identificar a prática de assédio moral na instituição e possíveis consequências.

Os dados coletados servirão apenas de estatística, NÃO HAVERÁ IDENTIFICAÇÃO DO PESQUISADO OU SETOR DE TRABALHO, a fim de preservar a identidade dos participantes. Por isso, solicitamos que respondam o mais sinceramente possível, a fim de propiciar dados condizentes com a realidade.

Antecipadamente agradeço.

Geusa Santana da Silva

Parte 1:

- 1) Qual seu sexo? ☐ feminino ☐ masculino
- 2) Há quanto tempo você é servidor público?
☐ menos de 1 ano ☐ 1 a 5 anos ☐ 6 a 10 anos ☐ 10 a 20 anos
☐ mais de 21 anos
- 3) Qual o seu vínculo funcional?
☐ efetivo ☐ requisitado ☐ comissionado sem vínculo ☐ terceirizado
☐ estagiário

- 4) Qual a sua escolaridade?
☐ Ensino Médio, ☐ Superior, ☐ Pós-Graduação, ☐ outros.
- 5) Você ocupa cargo de direção ou função gratificada?
☐ sim ☐ não ☐ já ocupei, mas não ocupo no momento
- 6) Você já presenciou ou tem conhecimento de casos de assédio moral dentro do seu setor?
☐ não ☐ sim, tenho conhecimento de casos isolados
☐ sim, tenho conhecimentos de vários casos
- 7) Você já sofreu/sofre algum tipo de assédio moral em seu local de trabalho?
☐ sim ☐ não
- 8) Se sim: quanto tempo durou o assédio moral?
☐ menos de 1 ano ☐ 1 a 2 anos ☐ 3 a 4 anos ☐ mais de 5 anos
- 9) Quem foi o assediador?
☐ chefe ☐ colega ☐ diversos colegas ☐ um subordinado
- 10) Você acredita que o assediador tinha/tem consciência do mal que praticava?
☐ sim ☐ não
- 11) Você levou o problema a seus superiores?
☐ sim ☐ não
- 12) Foram adotadas providências quanto ao problema?
☐ sim ☐ não
- 13) Em razão do assédio você acredita ter desenvolvido alguma doença?
☐ sim ☐ não
- 14) Você acredita que já tenha praticado assédio moral?
☐ sim ☐ não

PARTE 2:

Neste ponto você deverá marcar com um “X” o item que melhor atende sua percepção, considerando esta classificação:

A - Discordo Totalmente B - Discordo C - Indiferente D - Concordo E - Concordo Totalmente

Item	Descrição	A	B	C	D	E
1	Sua chefia reteve/retém informações que podem afetar seu desempenho no trabalho?					
2	Você já foi/é humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho?					
3	Sua chefia determina/determinava a realização de atividades incompatíveis com seu cargo?					
4	Sua chefia faz/fazia comentários ofensivos ou insultos a seu respeito?					
5	Você é alvo de brincadeiras impróprias que ofendem ou lhe incomodam?					
6	Você foi/é alvo de agressividade/raiva sem razão aparente por parte de					

	seu chefe?					
7	Você é constantemente lembrado de seus erros e omissões?					
8	Você é alvo de críticas e cobranças quando chega atrasado ou falta ao serviço?					
9	Há excesso de críticas quanto ao seu trabalho?					
10	Você já foi forçado a pedir transferência do setor?					
11	Você já foi preterido para funções comissionadas sem motivo justificável?					
12	Você já tomou conhecimento de comentários injuriosos a seu respeito em seu setor?					
13	Sua chefia é competente e domina a rotina funcional?					
14	Você se sente valorizado?					
15	Você conhece alguma política ou prática de prevenção e combate ao assédio moral desenvolvida em seu órgão?					
16	Você acredita que o tratamento em seu setor é harmônico entre todos os servidores?					

2. Submissão de trabalho junto a AnPAD

Checagem de submissão: EnGPR208

Data de Submissão: 06/03/2017 14:34:34

Status da Submissão: Selecionado para apresentação e publicação. Parabéns!

Atenção! Você terá até o dia 24 de abril de 2017 para efetuar a inscrição ao evento. Depois destas datas o trabalho será eliminado, conforme consta na Chamada de Trabalhos, em nosso site.

Arquivo Enviado

[EnGPR208](#)

Dados da Submissão: EnGPR208

Data de Submissão: 06/03/2017 14:34:34

Status da Submissão: Selecionado para apresentação e publicação. Parabéns!

Atenção! Você terá até o dia 24 de abril de 2017 para efetuar a inscrição ao evento. Depois destas datas o trabalho será eliminado, conforme consta na Chamada de Trabalhos, em nosso site.

[EnGPR208](#)

Título do Trabalho: Assediador moral no serviço público: algoz ou vítima?

Tema de Interesse: Tema 05 - Prazer e Sofrimento no Trabalho

Caso aprovado publicar no site da ANPAD: Trabalho Completo

Idioma do Trabalho : Português

Como seu trabalho se enquadra: Artigo Teórico-Empírico

Ineditismo de manuscrito submetido: Não foi apresentado em outro evento da ANPAD

Estou apto em apresentar, caso meu trabalho seja selecionado, em inglês: Sim

Este trabalho é decorrente de: Nenhum

O trabalho premiado terá, por opção do autor, direito a regime de fast track no processo de avaliação se o manuscrito for submetido a um dos periódicos da ANPAD (RAC ou BAR): Sim

O trabalho é um estudo em andamento ou resultado de um estudo finalizado? Estudo finalizado

Agradecimentos

Resumo

O assédio moral impõe inúmeras consequências às vítimas pela agressão à saúde emocional, capacidade laborativa e ao ambiente funcional. O foco tradicional dos estudos está na vítima. Pouco se fala do assediador. No serviço público essa problemática é ainda mais complexa. Em pesquisa anterior com 444 colaboradores de um órgão público distrital, 43 se identificaram como assediadores. Este trabalho tem por objetivo descrever o perfil destes respondentes. Metodologicamente este estudo quantitativo usa estatística descritiva. Os resultados demonstram que comparados com o quadro geral de servidores do órgão o assediador é homem, com mais tempo de casa ou da geração Y, efetivo ou requisitado e independe de ocupar cargo; é mais vítima de assédio e percebe mais assédio no trabalho que os colegas; sofre mais assédio dos colegas e subordinados; informa da mesma forma aos superiores o assédio, mas consegue mais resultados e adocece mais em função do assédio sofrido.

Dados dos Autores

Edgar Reyes Junior - edreyes@unb.br

UnB - Universidade de Brasília - Prog de Pós-Grad em Admin – PPGA - DF

Geusa Santana da Silva - geusa@tc.df.gov.br

UnB - Universidade de Brasília - Prog de Pós-Grad em Admin – PPGA - DF

3. Quadro de composição do CTDF

PÁGINA 86

Diário Oficial do Distrito Federal

Nº 5, sexta-feira, 6 de janeiro de 2017

SECRETARIA DE CONTROLE EXTERNO

EDITAL DE CITACÃO Nº 022/2016

O Secretário de Controle Externo da Secretaria de Contas do Tribunal de Contas do Distrito Federal - TCDF, na forma da lei, depois de esgotados, sem sucesso, os meios previstos no art. 23, I e II, da Lei Complementar do DF nº 1, de 9 de maio de 1994, FAZ SABER a todos quantos este Edital vierem ou dele tiverem conhecimento, que tramitam neste Tribunal os autos de nº 30.202/2013, tratando de tomada de contas especial, tendo o egrégio Plenário, na Sessão Ordinária nº 4919, de 8 de dezembro de 2016, autorizado a criação por edital do Senhor LUIZ ANTÔNIO PERES FLORES, inscrito no CPF sob o nº 041.589.701-72, residente e domiciliado em local incerto e não sabido, o qual deverá, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da primeira publicação deste Edital, e sob pena de revelia, apresentar defesa quanto ao disposto no item II da Decisão nº 2787/2016. Registre-se que as decisões proferidas nos autos se encontram disponíveis no endereço eletrônico deste Tribunal de Contas (www.tc.df.gov.br), podendo o interessado cadastrar-se no "TCDF push" de forma a receber por e-mail informações sobre o andamento do processo de seu interesse.

Para as consultas que se fizerem necessárias, o processo acima referido encontra-se à disposição, de 2ª a 6ª feira, das 13:30 às 18:30 horas, na Sala de Atendimento ao Público, localizada no Tribunal de Contas do Distrito Federal - Edifício Anexo, Praça do Buriti. Informações adicionais podem ser obtidas pelo telefone (61) 3314-2188, no mesmo horário.

Brasília (DF), 29 de dezembro de 2016.

ADALTON CARDOSO FLORES

Secretário de Controle Externo

SECRETARIA DE CONTABILIDADE, ORÇAMENTO E FINANÇAS

SERVIÇO DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

DESPESAS COM PUBLICIDADE E PROPAGANDA

4º TRIMESTRE/2016

A Chefe do Serviço de Execução Orçamentária do Tribunal de Contas do Distrito Federal, CNPJ 00.534.560/0001-26, em cumprimento ao disposto no art. 4º da Lei nº 3.184/2003, TORNA PÚBLICA a relação de serviços com publicidade e propaganda efetuados nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2016.

Nº	Finalidade da Ação	Qtde	Preço Total	Recursos Disponíveis da Ação	Beneficiário
253/16	Prestação de serviço de publicidade legal de interesse do TCDF, sob demanda, em jornal diário no DF, nas colunas de classificações, fornecido em pagamento por coluna C1 nº 142014-TCDF	4	2.667,00	1.783,43	CNPJ 27.405.000/1-45 W&M Publicidade Ltda - EPP
PT: 01.131.6003.8505.0008 - Publicidade e Propaganda - Institucional - Tribunal de Contas do Distrito Federal				Saldo Remanescente do Programa de Trabalho de Publicidade e Propaganda: R\$ 495,46	

ANA PAULA AZEVEDO SANTANA

AVISO DE REABERTURA

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 54/2016

Objeto: Contratação de empresa especializada para fornecimento de Grupo Gerador Diesel para funcionamento singular na potência de 100 KVA, para atendimento ao Edifício Garagem do TCDF. Processo: 30524/2016 - TCDF. Valor estimado: R\$ 72.434,66; enquadramento: natureza 44.90.52.30 - Equipamentos e Material Permanente; classificação funcional e programática 01.122.6003.8517.0019 - Manutenção de Serviços Administrativos Gerais do TCDF; fonte de recursos: 100. Data limite de recebimento das propostas: 19/01/2017, às 14h30min. Cópia do Edital encontra-se à disposição no Serviço de Licitação, localizado no 2º Andar do Ed. Anexo do TCDF, fone (61) 3314-2742 ou pelos sites: www.tc.df.gov.br e www.comprasnet.gov.br (UASG: 974003). A Sessão Pública será processada no site do ComprasNet, nos termos do Edital. Em atendimento à Lei Distrital nº 5.453/2015, as informações referentes ao certame também estão disponíveis no site www.tc.df.gov.br, link: Consulta Processo do TCDF.

Brasília/DF, 5 de janeiro de 2016.

ALESSANDRA RIBEIRO ASTUTI

Pregoeira

TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL												
QUADRO DE COMPOSIÇÃO DO PREENCHIMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO E DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA												
O PRESIDENTE EM EXERCÍCIO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL, no uso de suas atribuições regimentares, e em cumprimento ao disposto na Decisão TCDF nº 3.521/2009 de 2016, torna pública o quadro de composição do preenchimento de Cargos em Comissão e de Funções de Confiança do Tribunal de Contas do Distrito Federal. Dados referentes ao mês de dezembro de 2016.												
Órgão	Servidor do Quadro do TCDF			Cedido por Outros Órgãos				Sem Vínculo Efetivo	Total (h=a+...+g)	Total de Ocupantes de Cargos em Comissão (i=b+e+g)	% de Cargos em Comissão Despejados por Servidores Sem Vínculo (f/g)	% de Servidores Sem Vínculo com o TCDF em Atividade no Total (k=g/h)
Tribunal de Contas do Distrito Federal	Sem cargo em Comissão (a)	C/ Cargo em Comissão (b)	C/ Função Grati-ficada (c)	Sem cargo em Comissão (d)	C/ Cargo em Comissão (e)	C/ Função Grati-ficada (f)	C/ Cargo em Comissão (g)					
	244	98	156	0	21	32	66		617	185	35,67%	10,69%

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>, pelo código 50012017010600086.

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

4. Código de Ética do TCDF

RESOLUÇÃO Nº 292, DE 30 DE JUNHO DE 2016

Institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL, no uso da competência que lhe confere o art. 84, inciso XXVI, do Regimento Interno, e

Considerando que a missão institucional desta Corte de Contas é assegurar a efetiva e regular gestão dos recursos públicos distritais em benefício da sociedade, sob os princípios da legalidade, economicidade, eficiência e moralidade, exercida mediante o controle externo da administração pública, com a finalidade precípua de aperfeiçoar o Estado brasileiro;

Considerando que o cumprimento dessa missão exige de seus servidores elevados padrões de conduta e comportamento ético, pautados em valores incorporados e compartilhados por todos;

Considerando que esses padrões de conduta e comportamento devem estar formalizados de modo a permitir que a sociedade e as demais entidades que se relacionam com o Tribunal possam assimilar e aferir a integridade e a lisura com que os servidores desempenham a sua função pública e realizam a missão da instituição;

Considerando as diretrizes estabelecidas pela Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil - ATRICON, acerca do Código de Ética para os Tribunais de Contas do Brasil;

Considerando, ainda, os preceitos normativos previstos no art. 37 da Constituição Federal de 1988, nos arts. 180 a 210 da Lei Complementar do DF nº 840, de 23 de dezembro de 2011, e nos arts. 10 a 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, bem como os estudos e pareceres que constam no Processo nº 37630-15e, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas do Distrito Federal, na forma do Anexo a esta Resolução.

Art. 2º Compete ao Presidente do Tribunal resolver os casos omissos e expedir os atos necessários à execução do Código de Ética ora aprovado.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Resolução nº 204, de 15 de dezembro de 2009.

RENATO RAINHA

PREÂMBULO

A Ética diz respeito aos princípios de conduta que norteiam um indivíduo ou grupo de indivíduos. Lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado.

Do ponto de vista de atuação do indivíduo perante os agrupamentos sociais em que participa, como a família, a comunidade, a empresa, o trabalho, o clube, ética significa tomar decisões e agir pautando-se pelo respeito e compromisso com o bem, a honestidade, a dignidade, a lealdade, o decoro, o zelo, a responsabilidade, a justiça, a isenção, a solidariedade e a equidade, entre outros valores reconhecidos pelo grupo.

Elevados padrões de conduta e comportamento ético não devem se limitar à conformidade com leis e regulamentos, pois nem sempre um ato perfeitamente legal é legítimo do ponto de vista ético. A resposta ao anseio por uma administração pública orientada por valores éticos não se esgota na aprovação de leis mais rigorosas, até porque leis e decretos em vigor já dispõem abundantemente sobre a conduta do servidor público.

O Tribunal de Contas do Distrito Federal - cujas atividades, em última instância, objetivam o aperfeiçoamento do Estado, por meio do controle externo da administração pública e da defesa da efetiva e regular gestão dos recursos públicos - acredita que o reconhecimento público dos princípios e valores éticos por meio deste Código, que formaliza os compromissos éticos da instituição, contribuirá para o bom cumprimento de seus objetivos institucionais trazendo importantes referenciais para sua realização. Reforça essa convicção o fato de que a conduta dos seus servidores gera reflexos tanto internamente como perante seus jurisdicionados e a sociedade em geral.

A ética de uma instituição é, essencialmente, reflexo da conduta de seus servidores, que devem seguir um conjunto de princípios e normas, consubstanciando um padrão de comportamento irrepreensível. Assim, espera-se que cada servidor oriente suas ações no sentido das direções básicas prescritas neste Código, refletindo-as nas suas atitudes e comportamentos, para que a sociedade e os diferentes públicos com os quais interage possam aferir e assimilar a integridade e a lisura com que desempenha suas atividades.

CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Do Código, sua Abrangência e Aplicação

Art. 1º Este Código estabelece os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores do Tribunal de Contas do Distrito Federal, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

Art. 2º Os servidores do Tribunal de Contas, para os fins de aplicação deste Código, são os detentores de cargo efetivo, cargo de natureza especial, cargo em comissão ou função de confiança e, no que couber, os estagiários.

Seção II

Dos Preceitos e Objetivos

Art. 3º O exercício de cargo efetivo, cargo de natureza especial, cargo em comissão ou função de confiança exige conduta compatível com os preceitos deste Código e com os demais princípios da moral individual, social e funcional, em especial com os seguintes:

I - a legalidade, a dignidade, a publicidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios éticos e morais que devem nortear o servidor, seja no exercício de seu cargo, função ou fora dele;

II - o servidor público deverá sempre observar o elemento ético de sua conduta, zelando pela excelência na prestação de seus serviços, o que gerará a eficiência na realização dos seus atos, mantendo conduta ilibada em sua vida social, sendo compatível ao cargo ou função que ocupa;

III - o equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

Art. 4º Este Código tem como objetivos:

I - tornar transparentes e explícitas as regras éticas que regem a conduta dos servidores e a ação institucional, fornecendo parâmetros para que a sociedade possa aferir a integridade e a lisura das ações e do processo decisório adotados no Tribunal para o cumprimento de seus objetivos institucionais;

II - contribuir para o aperfeiçoamento dos padrões éticos dos servidores do Tribunal de Contas;

III - assegurar aos servidores do Tribunal de Contas a preservação de sua imagem e reputação, quando sua conduta estiver de acordo com as normas éticas estabelecidas neste Código;

IV - propiciar, no campo ético, regras específicas sobre o conflito de interesses públicos e privados e limitar a utilização de informação privilegiada após o exercício do cargo;

V - estimular, no campo ético, o intercâmbio de experiências e conhecimentos entre os setores público e privado;

VI - oferecer, por meio da Comissão de Ética, uma instância de consulta, visando esclarecer as dúvidas acerca da conformidade da conduta dos servidores;

VII - reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre os princípios e normas éticos adotados no Tribunal, facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada servidor com os valores da instituição.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E NORMAS DE CONDUTA ÉTICA

Seção I

Dos Princípios e Valores Fundamentais

Art. 5º São princípios e valores fundamentais a serem observados pelos servidores do Tribunal de Contas do Distrito Federal, no exercício do seu cargo ou função:

I - o interesse público, a preservação e a defesa do patrimônio público;

II - a legalidade, a impessoalidade, a moralidade e a transparência;

III - a honestidade, a dignidade, o respeito e o decoro;

IV - a qualidade, a eficiência e a equidade dos serviços públicos;

V - a integridade; VI - a independência, a objetividade e a imparcialidade;

VII - a neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica;

VIII - o sigilo profissional;

IX - a competência; e

X - o desenvolvimento profissional.

Parágrafo único. Os atos, comportamentos e atitudes dos servidores incluirão sempre uma avaliação de natureza ética, de modo a harmonizar as práticas pessoais com os valores institucionais.

Seção II

Dos Deveres

Art. 6º São deveres fundamentais do servidor, além dos previstos no art. 180 da Lei Complementar do DF nº 840/11:

I - resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, a honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais;

II - exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento;

III - proceder com honestidade, probidade e tempestividade, escolhendo sempre, quando estiver diante de algum impasse, a opção que melhor se adequar à ética e ao interesse público;

IV - jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;

V - tratar cuidadosamente os usuários dos serviços públicos, aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;

VI - ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos distritais;

VII - ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários dos serviços públicos;

VIII - ter respeito à hierarquia, sem temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder estatal;

IX - resistir às pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas, em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;

X - ser assíduo ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;

XI - comunicar, imediatamente, a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público;

XII - manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;

XIII - participar dos estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;

XIV - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;

XV - manter-se atualizado com as instruções e normas de serviço, bem como com a legislação pertinente ao TCDF;

XVI - cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível com critério, segurança e rapidez, mantendo sempre em boa ordem;

XVII - facilitar a fiscalização de todos os atos ou serviços por quem de direito, prestando todo o apoio necessário;

XVIII - exercer com moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de exercê-las contrariamente aos legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos;

XIX - abster-se de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa em lei;

XX - zelar pela conservação do patrimônio público;

XXI - utilizar os materiais fornecidos para a execução do trabalho com economia e consciência, evitando o desperdício e contribuindo para a preservação do meio ambiente;

XXII - transmitir aos demais servidores informações e conhecimentos obtidos em razão de treinamentos ou de experiência profissional, contribuindo para o aprimoramento dos trabalhos a serem realizados;

XXIII - manter neutralidade no exercício profissional, conservando sua independência em relação às influências político-partidárias, ideológicas ou religiosas, de modo a evitar que estas venham a afetar a sua capacidade de desempenhar com imparcialidade suas responsabilidades profissionais;

XXIV - manter sob sigilo dados e informações obtidos no exercício de suas atividades ou, ainda, de natureza pessoal de colegas e subordinados que só a eles digam respeito, às quais, porventura, tenha acesso em decorrência do exercício profissional, informando à chefia imediata ou à autoridade responsável quando tomar conhecimento de que assuntos sigilosos estejam sendo ou venham a ser revelados;

XXV - informar à chefia imediata, quando notificado ou intimado para prestar depoimento em juízo sobre atos ou fatos de que tenha tomado conhecimento em razão do exercício das atribuições do cargo que ocupa, com vistas ao exame do assunto.

Art. 7º São deveres dos servidores do Tribunal de Contas em relação aos Poderes Públicos e instituições fiscalizadas, além dos previstos no art. 78 e parágrafo único do art. 79, da Lei Complementar do DF nº 1/94:

I - zelar pela adequada aplicação das normas constitucionais, das leis e regulamentos;

II - exercer as prerrogativas do cargo com dignidade e respeito à causa pública;

III - receber respeitosamente as autoridades públicas, as partes e terceiros interessados;

IV - zelar pela celeridade na tramitação dos processos.

Seção III

Das Vedações

Art. 8º Aos servidores do Tribunal de Contas é vedada a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade da função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais sendo-lhes vedado, ainda, além do previsto nos arts. 190 a 194 da Lei Complementar do DF nº 840/11, o seguinte:

I - valer-se de sua condição e influência, para obter qualquer facilitação e/ou favorecimento em proveito próprio ou de terceiros, ainda que após seu desligamento do cargo;

II - utilizar-se, para fins privados, de outros servidores, bens ou serviços exclusivos da administração pública;

III - discriminar os colegas de trabalho, superiores ou subordinados, e demais pessoas com quem se relacionar em virtude do seu cargo ou função, motivado por preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, visão política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

IV - descuidar-se do interesse público, conforme expresso na Constituição Federal e nas leis vigentes do País;

V - pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si ou para outrem, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor público para o mesmo fim;

VI - alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

VII - iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;

VIII - retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;

IX - fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito de seu serviço, em benefício próprio, ou de outrem;

X - exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso;

XI - apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou em situações que comprometam a imagem pessoal e, por via reflexa, a institucional;

XII - praticar qualquer ato que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou de intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

XIII - atribuir a outrem conduta ou erro próprio;

XIV - apresentar como de sua autoria ideias ou trabalhos de outrem;

XV - fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros trabalhos ou documentos ainda não publicados, pertencentes ao Tribunal, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

XVI - divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações sigilosas obtidas por qualquer forma em razão do cargo ou função e, ainda, de relatórios, instruções ou informações constantes em processos cujo objeto ainda não tenha sido apreciado, sem prévia autorização da autoridade competente;

XVII - publicar, sem prévia e expressa autorização, estudos, pareceres ou pesquisas realizados no desempenho de suas atividades no cargo ou função, cujo objeto ainda não tenha sido apreciado;

XVIII - cooperar com qualquer organização que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XIX - utilizar sistemas e canais de comunicação do Tribunal para a propagação e divulgação de trotes, boatos, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária, bem como para acessar ou difundir conteúdos pornográficos;

XX - manifestar-se em nome do Tribunal quando não autorizado e habilitado para tal, nos termos da política interna de comunicação social;

XXI - integrar, na qualidade de sócio, empregado ou associado, empresa que possua ou patrocine causa no âmbito do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

Seção IV

Das Relações com o Fiscalizado

Art. 9º Durante os trabalhos de fiscalização a cargo do Tribunal, o servidor deverá, além do previsto no art. 78 e no parágrafo único do art. 79 da Lei Complementar do DF nº 1/94:

I - estar preparado para esclarecer questionamentos acerca das competências do Tribunal, bem como sobre normas regimentais pertinentes às ações de fiscalização;

II - manter atitude de independência em relação ao fiscalizado, evitando postura de superioridade, inferioridade ou preconceito relativo a indivíduos, órgãos e entidades, projetos e programas;

III - evitar que interesses pessoais e interpretações tendenciosas interfiram na apresentação e tratamentos dos fatos levantados, bem como abster-se de emitir opinião preconcebida ou induzida por convicção político-partidária, religiosa ou ideológica;

IV - manter a necessária cautela no manuseio de papéis de trabalho, documentos extraídos de sistemas informatizados, exibição, gravação e transmissão de dados em meio eletrônicos, a fim de que deles não venham tomar ciência pessoas não autorizadas pelo Tribunal;

V - cumprir os horários e os compromissos agendados com os fiscalizados;

VI - manter descrição na solicitação de documentos e informações necessários aos trabalhos de fiscalização;

VII - evitar empreender caráter inquisitorial às indagações formuladas aos fiscalizados;

VIII - manter-se neutro em relação às afirmações feitas pelos fiscalizados, no decorrer dos trabalhos de fiscalização, salvo para esclarecer dúvidas sobre os assuntos previstos no inciso I deste artigo;

IX - abster-se de fazer recomendações ou apresentar sugestões sobre assunto administrativo interno do órgão, entidade ou programa fiscalizado durante os trabalhos de campo;

X - alertar o fiscalizado, quando necessário, das sanções aplicáveis em virtude de sonegação de processo, documento ou informação e obstrução ao livre exercício das atividades de controle externo.

Seção V

Das Situações de Impedimento ou Suspeição

Art. 10. O servidor deverá declarar impedimento ou suspeição que possam afetar, ou parecer afetar, o desempenho de suas funções com independência e imparcialidade, especialmente nas seguintes hipóteses:

I - participar de trabalho de fiscalização ou qualquer outra missão ou tarefa que lhe tenha sido confiada, por meio de justificativa reduzida a termo, quando estiver presente conflito de interesses;

II - participar de fiscalização ou de instrução de processo de interesse próprio, de cônjuge, de parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de pessoa com quem mantenha ou manteve laço afetivo, amizade ou inimizade, ou que envolva órgão ou entidade com a qual tenha mantido vínculo profissional nos últimos dois anos, neste último caso, a atuação consultiva, ou ainda atuar em processo em que tenha funcionado como advogado, perito ou servidor do sistema de controle interno.

CAPÍTULO III

DA GESTÃO DE ÉTICA

Seção I

Da Comissão de Ética

Art. 11. A Comissão de Ética será integrada por 03 (três) servidores efetivos e respectivos suplentes, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética funcional dos servidores, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público distrital, competindo-lhe conhecer concretamente todos os atos suscetíveis de advertência ou censura ética. Parágrafo único. Portaria do Presidente do Tribunal nomeará a Comissão, com a indicação dos nomes dos membros titulares e dos respectivos suplentes e de quem irá presidi-la.

Seção II

Das Competências da Comissão de Ética

Art. 12. Compete à Comissão de Ética do Tribunal de Contas:

I - elaborar plano de trabalho específico, envolvendo, se for o caso, outras unidades do Tribunal, objetivando criar eficiente sistema de informação, educação, acompanhamento e avaliação de resultados da gestão de ética no Tribunal;

II - organizar e desenvolver, em cooperação com a Escola de Contas, cursos, manuais, cartilhas, palestras, seminários e outras ações de treinamento e disseminação deste Código;

III - dirimir dúvidas a respeito da interpretação e aplicação deste Código, bem como, se entender necessário, fazer recomendações ou sugerir ao Presidente do Tribunal normas complementares, interpretativas e orientadoras das suas disposições;

IV - receber propostas e sugestões para o aprimoramento e modernização deste Código e propor a elaboração ou a adequação de normativos internos aos seus preceitos;

V - apresentar relatório de atividades, ao final da gestão anual do Presidente do Tribunal, do qual constará também avaliação da atualidade deste Código e as propostas e sugestões para seu aprimoramento e modernização;

VI - promover controles de monitoramento, com o intuito de mitigar eventuais riscos, adotando medidas como autoavaliações periódicas, revisões internas e externas, revisão por pares, pesquisas, questionários, entrevistas, entre outras ferramentas;

VII - fornecer os registros sobre a conduta ética dos servidores aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira, para efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira dos servidores;

VIII - receber denúncias devidamente fundamentadas, de qualquer cidadão ou entidade identificados, contra servidor do Tribunal de Contas, pelo descumprimento de regras insertas neste Código;

IX - instaurar e instruir processo, a partir de denúncia recebida nos termos do inciso anterior, decidindo, mediante parecer fundamentado: a) a sanção a ser aplicada; b) o arquivamento da denúncia;

X - estabelecer critério para a convocação de suplente;

XI - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Seção III

Do Processo Ético

Art. 13. O processo ético, em razão de ato desrespeitoso ao preceituado neste Código, será instaurado de ofício ou por representação fundamentada, acompanhado da documentação probatória e, se necessário, arrolando testemunhas, que serão limitadas a três.

Art. 14. Precederá à instauração a audiência do interessado que, após intimado, querendo, apresentará defesa prévia, no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, por si ou por advogado legalmente constituído.

§ 1º Acolhida preliminarmente a defesa, o processo será arquivado, não podendo ser reaberto pelas mesmas razões.

§ 2º Desacolhida a defesa prévia, será instaurado o processo, intimando-se o interessado para apresentar defesa, especificando as provas que pretenda produzir.

§ 3º Produzidas as provas, no prazo de 15 (quinze) dias, o processo será relatado pelo Presidente da Comissão de Ética e julgado em sessão reservada.

§ 4º Da decisão caberá recurso inominado com efeito suspensivo, a ser interposto, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da intimação pessoal, e dirigido à Comissão de Ética.

§ 5º Na hipótese de processo ético iniciado pela Comissão de Ética, deverá a mesma submeter a sua decisão, quando condenatória, ao Presidente do Tribunal de Contas para ratificá-la ou não, devendo ser intimado o interessado para, no prazo de 15 (quinze) dias, apresentar defesa, com juntada de documentos.

§ 6º A Comissão de Ética não poderá se eximir de julgar a conduta antiética do servidor por falta de previsão neste Código, devendo recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em atividades similares.

Art. 15. Sempre que a conduta do servidor ou sua reincidência ensejar a imposição de penalidade, deverá a Comissão de Ética encaminhar a sua decisão à autoridade competente para instaurar o processo administrativo disciplinar, nos termos do Estatuto dos Servidores e, cumulativamente, se for o caso, à entidade em que, por exercício profissional, o servidor esteja inscrito, para as providências disciplinares cabíveis. Parágrafo único. O retardamento dos procedimentos aqui prescritos implicará comprometimento ético da própria Comissão, cabendo à autoridade competente o seu conhecimento e providências.

Art. 16. Deverá ser firmado, por qualquer cidadão que houver de tomar posse ou ser investido em função pública, um compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética e de todos os princípios éticos e morais estabelecidos pela tradição e pelos bons costumes.

Seção IV

Das Infrações Disciplinares

Art. 17. A transgressão de preceito deste Código constitui infração ética, sujeitando o infrator às penalidades na forma estabelecida neste Código, sem prejuízo daquelas previstas em legislação infraconstitucional.

Art. 18. A violação das normas estipuladas neste Código acarretará, conforme sua gravidade, as seguintes sanções:

I - recomendação;

II - advertência confidencial em aviso reservado;

III - censura ética em publicação oficial.

§ 1º As penalidades previstas neste artigo deverão ser expressas e anotadas na ficha funcional do faltoso, por um período de 05 (cinco) anos, para todos os efeitos legais.

§ 2º É vedada a expedição de certidão da penalidade aplicada, salvo quando requerida pelo próprio interessado ou, devidamente justificada, por autoridade pública para instrução de processo.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A Comissão de Ética poderá propor cursos, atuar no levantamento das necessidades de capacitação correlatos ao seu escopo de atuação, bem como auxiliar na definição dos conteúdos e na sugestão de instrutores para os cursos, que deverão constar do Plano de Capacitação e ser propiciados pela Escola de Contas.

Art. 20. Compete ao Corregedor e/ou à Comissão de Ética promover a permanente revisão e atualização do presente Código.

Art. 21. Nos casos omissos, aplicar-se-ão as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 22. Este Código de Ética entra em vigor a partir da data de sua publicação.

RENATO RAINHA